

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Náklady práce v zemích Evropské unie  
Labour Costs in the European Union Countries

Student:

Bc. Eva Zapletalová

Vedoucí diplomové práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

# Zadání diplomové práce

Student:

**Bc. Eva Zapletalová**

Studijní program:

N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202T027 Národní hospodářství

Téma:

Náklady práce v zemích Evropské unie  
Labour Costs in the European Union Countries

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení nákladů práce a přístupy k jejich zkoumání
3. Vývoj nákladů práce v České republice
4. Srovnání nákladů práce ve vybraných zemích Evropské unie
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BAŠTÝŘ, I., D. PRUŠVIC a J. VLACH. *Náklady práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004.

BERAN, Vlastimil. *Monitoring nákladů práce v ČR, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2007 - 2012. Bulletin No. 8*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7416-149-0.

KOZELSKÝ, T., D. PRUŠVIC a J. VLACH. *Monitoring nákladů práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-16-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



---

Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.  
*vedoucí katedry*



---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
*děkanka fakulty*

**Místopřísežné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně s použitím ocitované odborné literatury a dalších zdrojů.

V Ostravě dne 25.4.2015

*Šapletalová*  
.....

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za vstřícný přístup při vedení této diplomové práce, cenné rady, připomínky a věnovaný čas.

# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>VYMEZENÍ NÁKLADŮ PRÁCE A PŘÍSTUPY K JEJICH ZKOUMÁNÍ .....</b>	<b>7</b>
2.1	TEORETICKÉ VYMEZENÍ NÁKLADŮ PRÁCE .....	7
2.1.1	<i>Náklady práce na přijímání a zaškolení nových zaměstnanců, zaměstnanecké výhody .....</i>	<i>8</i>
2.1.2	<i>Investice do zaučení a vyškolení nových pracovníků .....</i>	<i>9</i>
2.2	PŘÍSTUPY KE ZKOUMÁNÍ NÁKLADŮ PRÁCE .....	10
2.2.1	<i>Úplné náklady práce podle ČSÚ .....</i>	<i>11</i>
2.2.2	<i>Náklady práce podle Eurostatu .....</i>	<i>13</i>
2.2.3	<i>Náklady práce podle OECD .....</i>	<i>14</i>
2.3	JEDNOTKOVÉ NÁKLADY PRÁCE A PODÍL PRÁCE NA NÁKLADECH PRÁCE .....	15
2.3.1	<i>Jednotkové náklady .....</i>	<i>15</i>
2.3.2	<i>Propočet podílu práce na nákladech .....</i>	<i>19</i>
2.3.3	<i>Jednotkové náklady práce v paritě kupní síly .....</i>	<i>20</i>
<b>3</b>	<b>VÝVOJ NÁKLADŮ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>22</b>
3.1	VÝVOJ HDP, NEZAMĚSTNANOSTI A INFLACE V ČR ZA OBDOBÍ 2007 AŽ 2012 .....	22
3.2	MĚSÍČNÍ ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE .....	26
3.3	HODINOVÉ ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE .....	28
3.4	STRUKTURA ÚPLNÝCH NÁKLADŮ PRÁCE .....	30
3.5	POČET ODPRACOVANÝCH HODIN .....	32
3.6	JEDNOTKOVÉ NÁKLADY PRÁCE .....	35
3.7	PODÍL PRÁCE NA NÁKLADECH .....	36
3.8	VÝVOJ ZDANĚNÍ PRÁCE V ČR .....	37
3.9	MINIMÁLNÍ A PRŮMĚRNÁ MZDA .....	38
3.10	VÝVOJ PRODUKTIVITY PRÁCE .....	40
<b>4</b>	<b>SROVNÁNÍ NÁKLADŮ PRÁCE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE .....</b>	<b>42</b>
4.1	MĚSÍČNÍ ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE V EU .....	42
4.2	HODINOVÉ NÁKLADY PRÁCE V EU .....	44
4.3	STRUKTURA ÚPLNÝCH NÁKLADŮ .....	48
4.4	POČET ODPRACOVANÝCH HODIN V ZEMÍCH EU .....	49
4.5	JEDNOTKOVÉ NÁKLADY PRÁCE .....	50
4.6	PODÍL PRÁCE NA NÁKLADECH .....	52
4.7	STRUKTURA ZDANĚNÍ MEZD V EU .....	54

5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ .....	60
6	ZÁVĚR.....	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	64
	SEZNAM ZKRATEK .....	69
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE .....	70

# 1 Úvod

Situace na světových trzích se mezi lety 2007 až 2012 mnohokrát změnila. Od roku 2007, kdy většina zemí Evropské unie vykazovala ekonomický růst, popřípadě dosahovala vrcholu, až po konec roku 2008, kdy se poprvé projevily dopady finanční světové krize. Rok 2009 byl pro mnoho zemí EU kritický. Země se potýkaly s největšími tlaky způsobené krizí. Mezi tyto země patřila i Česká republika. Koncem sledovaného období se začaly projevovat náznaky zlepšení. Světová krize zasáhla všechny segmenty ekonomiky bez výjimky. Zasažen byl tedy i trh práce. Vzhledem ke strnulosti trhu práce se krize projevila s ročním zpožděním. Cílem práce je vyhodnotit vývoj a strukturu nákladů práce v České republice a následně je srovnat s vývojem a strukturou nákladů práce v zemích Evropské unie za období 2007 až 2012.

Práce je rozdělena do šesti kapitol, které se dále budou dělit do dílčích podkapitol. V práci jsou využity metody analýzy a komparace.

První kapitola je věnovaná úvodu, ve kterém je vymezen cíl práce. Dále období, za které budou jednotlivé ukazatele sledovány a blíže upřesněna oblast pozorovaných zemí.

Druhá kapitola se bude zaměřovat na vymezení nákladů práce a přístupy k jejich zkoumání. Kapitola bude dále rozdělena na tři podkapitoly. První podkapitola se bude zabývat teoretickým vymezením nákladů práce. Přiblíží typy nákladů práce a jejich rozčlenění. Druhá podkapitola bude věnována přístupům různých nadnárodních institucí k nákladům práce, konkrétněji pohled ze strany Českého statistického úřadu, Eurostatu nebo OECD. Pozornost bude věnována rozdílnostem ve výpočtu jednotlivých ukazatelů. Třetí podkapitola se pak podrobněji zaměří na výpočty jednotkových nákladů a propočtu podílu práce na nákladech.

Třetí kapitola bude podrobně sledovat vývoj nákladů práce v České republice. V úvodu třetí kapitoly je nastíněn vývoj hlavních makroekonomických ukazatelů – HDP, nezaměstnanosti a inflace. Následující podkapitoly analyzují vývoj jednotlivých ukazatelů nákladů práce. Nejdříve je pozornost soustředěna na vývoj měsíčních úplných nákladů práce, dále na vývoj a výši hodinových nákladů práce a v neposlední řadě se zabývá i strukturou nákladů práce a počtu odpracovaných hodin v ČR. Druhá polovina třetí kapitoly je věnována analýze vývoje jednotkových nákladů, propočtu podílu práce na nákladech, vývoji a výši zdanění mezd, minimální a průměrné mzdě nebo popisu vývoje produktivity práce v ČR.

Ve čtvrté kapitole bude nastíněn vývoj jednotlivých ukazatelů nákladů práce zemí Evropské unie. Kapitoly budou sledovat vývoj měsíčních nákladů práce, hodinových nákladů



práce v souvislosti s produktivitou práce na odpracovanou hodinu, strukturu nákladů práce nebo počet odpracovaných hodin v jednotlivých zemích EU. Všechny ukazatele budou srovnávány mezi zeměmi Evropské unie a jejich vztahu k ČR. Závěr kapitoly bude analyzovat výši jednotkových nákladů práce, podílu práce na nákladech a strukturu zdanění mezd v členských zemích EU.

Pátá kapitola bude soustředěna na návrhy a doporučení tvůrcům hospodářské politiky a nižším autoritám, popřípadě návrhu řešení optimalizace nákladů práce pro českou ekonomiku.

## 2 Vymezení nákladů práce a přístupy k jejich zkoumání

Jedním z hlavních faktorů, který významným způsobem zasahuje do vývoje na trhu práce, jsou náklady práce. Náklady práce z makroekonomického hlediska představují souhrn nákladů, které souvisí s výrobním faktorem práce a reprodukcí ekonomických a sociálních vztahů. Tyto náklady zahrnují práci všech zaměstnaných a osob samostatně výdělečně činných<sup>1</sup>.

### 2.1 Teoretické vymezení nákladů práce

Na začátek je třeba zmínit, že všechny náklady práce jsou považovány za variabilní, což znamená, že odpovídají délce pracovní doby zaměstnanců. Mezi tyto náklady je zařazena například hodinová mzda, která se opakuje v dané periodě zpravidla každý měsíc a mění se se změnou pracovní doby. Existují však i náklady, které plně neodpovídají podmínkám variabilních nákladů (Ehrenberg a Smith, 1994).

Existují dva typy nákladů práce:

- mzdové,
- nemzdové,

Mezi mzdové náklady jsou řazeny mzdy, platy, odměny, náhrady zaměstnancům a další. Mezi nemzdové pak patří sociální výdaje, sociální požitky, personální náklady, dotace, daně a další. Tato práce se bude především soustředit na náklady nemzdové (Eurostat, 2014).

Mnoho pracovních nákladů je, ale řazeno mezi quazi-fixní, což znamená, že jsou jakoby fixní a tedy nejsou úměrně závislé na odpracované hodině pracovníka. Tyto náklady hradí firma na jednoho zaměstnance a ne na jednu odpracovanou hodinu. Quazi-fixní pracovní náklady jsou obecně přiřazovány k nákladům nemzdovým. Nemzdové náklady jsou reprezentovány náklady na přijímání a zaučení nových zaměstnanců, náklady na povinné pojištění a sjednané zaměstnanecké výhody (zdravotní pojištění, dovolená a další).

To znamená, že náklady na zaučení a přijetí nového zaměstnance jsou jakoby fixní. Objevují se s každým nově najatým zaměstnancem a jsou firmou vynakládány po dobu jeho zaškolení. Také zaměstnanecké výhody jsou brány jakoby fixní například životní a zdravotní

---

<sup>1</sup> Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) nebo také sebezaměstnaní jsou podle Průši a kol. (2006) „osoby tvořící část zaměstnané složky ekonomicky aktivního obyvatelstva. Při své výdělečné činnosti nemusí dbát žádných příkazů, činnost vykonávají samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost a zpravidla za vzniklé závazky ručí celým svým majetkem.“

pojištění je placeno v základě na zaměstnance, ale jsou placeny za čas, ne za odpracovanou hodinu (Ehrenberg a Smith, 1994).

### **2.1.1 Náklady práce na přijímání a zaškolení nových zaměstnanců, zaměstnanecké výhody**

Firmy vynaloží podstatnou část svých nákladů na zaškolení a přijímání nových zaměstnanců. Mezi náklady na přijetí patří inzerce a reklama daného volného pracovního místa, prověřování uchazečů a hodnocení jejich kvalifikace, úspěšný proces přijetí těchto zájemců.

Nový zaměstnanci, kteří prošli přijímacím řízením, dále musí projít formálním i neformálním zaškolením a orientačními programy. Tyto programy, by je měly naučit novým dovednostem, jako například užívání daného stroje, což bude následně zvyšovat produktivitu práce. V podstatě programy umožňují novým zaměstnancům se aklimatizovat na podmínky konkrétní firmy, ať jde o výrobní nebo kancelářské prostředí. Zaměstnancům to následně umožní podávat vynikající pracovní výkony, právě díky povědomí o tom jak daná firma funguje i v pozadí (Ehrenberg a Smith, 1994).

Podle autorů Ehrenberga a Smitha (1994) firmy vynakládají náklady na práci, které rozdělili na tři typy:

- explicitní finanční náklady na přijetí nových zaměstnanců a náklady na materiál, který byl použit během zaškolení nových zaměstnanců,
- implicitní nebo také příležitostné náklady, jsou náklady na kapitálové vybavení a náklady, které plynou zaměstnavateli při neformálním tréninku nových zaměstnanců (např. zkušený zaměstnanec názorně předvede nováčkovi, jak se daná práce vykonává a ten následně, než se začlení do procesu, může pracovat pomaleji),
- implicitní nebo příležitostné náklady na trénink nového zaměstnance (individuální zaškolení zaměstnanců nepřináší tolik výkonu, jako kdyby byl tento čas věnován pouze výrobě).

Převážný podíl nákladů je řazený mezi implicitní. Byla vytvořena studie, která proběhla v roce 1982, do níž bylo zapojeno 2 000 zaměstnanců. Tato studie zkoumala, kolik hodin zabere zaškolení a trénink nových zaměstnanců během prvních třech měsíců po přijetí do nového zaměstnání. Do studie byly zapojeny firmy, které zaměstnávají především pracovníky

s nízkými příjmy a přibližně tři čtvrtiny dotázaných firem mělo méně než 50 zaměstnanců. Následující tabulka 2.1 znázorňuje ve zkratce výše zmíněnou studii.

**Tabulka 2.1 Počet hodin strávených firmami při přijetí a zaškolení nových zaměstnanců v prvních třech měsících**

Aktivity	počet hodin
přijímání, screening, pohovory	10
formální instruktáž a trénink	11
orientace v dané firmě, neformální trénink	60
zaučení	27
pozorování nového zaměstnance, jak pracují ostatní	53
Celkem	161

Zdroj: Ehrennberg a Smith (1994).

Z tabulky vychází, že ve firmě na zaškolení a zaučení jednoho nového zaměstnance je potřeba průměrně 161 hodin, což je přibližně 30 % času za první tři měsíce po nástupu zaměstnance do nového zaměstnání. Tato studie neřešila zaškolení a zaučení po uplynutí tříměsíční lhůty.

Dalším typem nemzdových nákladů jsou zaměstnanecké výhody. Mezi tyto výhody jsou řazeny zákonné pojištění, sociální pojištění, náhrady zaměstnancům, dovolené, nemocenské a další (Ehrenberg a Smith, 1994).

### **2.1.2 Investice do zaučení a vyškolení nových pracovníků**

Následující podkapitola bude zaměřena na investice, které firma vynaloží na přijetí a výcvik nových zaměstnanců.

Na začátek je důležité rozdělit si výcvik zaměstnanců na dva typy:

- obecný,
- specifický.

Obecný výcvik zvyšuje u více zaměstnanců produktivitu práce stejně, kdežto specifický výcvik je zaměřen na zaměstnance, který v současné době již u firmy pracuje a tímto speciálním výcvikem se zvýší pouze jeho produktivita. Čistě obecný výcvik zahrnuje zaškolení pracovníka jak správně pracovat všeobecně s danými typy strojů ve výrobě, nebo jak se ovládají a pracují účetní programy. Čistě specifický výcvik je zaměřen na práci s jedinečným, speciálním stojem, na kterém bude pracovat jen ten jeden vyškolený dělník nebo jen jedna konkrétní asistentka s daným programem v kanceláři. Dá se říci, že obecně výcvik při zaškolení nese oba dva typy zároveň (Ehrenberg a Smith, 1994).

Dalšími investicemi, které firma vynakládá, jsou investice na přijetí zaměstnanců. Mezi tyto náklady patří inzerce a reklama daného volného pracovního místa, prověřování uchazečů a další jak bylo zmíněno v úvodu. Pro firmu je v jejím největším zájmu, aby náklady na přijetí zaměstnanců byly co nejnižší. Jinak řečeno podniky by měly získávat nejvíce kvalitní pracovní sílu s co nejnižšími náklady na jejich přijetí. Firmy proto preferují rychle se přizpůsobující a učenlivé uchazeče, kteří se účastní zaškolení. S tímto faktem se nese i skutečnost, že právě proto podniky pečlivě pozorují jednotlivce, jejich schopnosti a dovednosti, které při školení vykazují.

Jednou z cest jak snížit náklady na přijetí je zaměřit se na renomé nebo signály při přijetí, spíše než se zabývat intenzivním zkoumáním vlastností jednotlivých žadatelů. Např., pokud jsou absolventi vysokých škol produktivnější než absolventi středních škol, může zaměstnavatel určit jako nutnou podmínku přijetí vysokoškolský titul. Tímto se firmě sníží náklady na přijetí, protože při první selekci vyřadí všechny uchazeče, kteří nemají vysokoškolský titul. Jiným příkladem může být zaměstnavatel, který je přesvědčen, že je lepší než přijmout 25-ti letého svobodného muže, 25-ti letého ženatého muže, protože má rodinu a dokáže nést zodpovědnost atd. (Ehrenberg a Smith, 1994).

## **2.2 Přístupy ke zkoumání nákladů práce**

Náklady, které jsou vynaloženy zaměstnavateli na zaměstnance, jsou sledovány za jednotlivé národní ekonomiky nebo ve strukturálních průnicích mezinárodními a národními institucemi. Tyto instituce následně vytvářejí statistiky práce, kde jsou hlavním zdrojem dat úplné náklady práce sledované Českým statistickým úřadem, náklady práce sledované Eurostatem za země EU a náklady práce sledované OECD pro mezinárodní komparaci zdanění práce mezi členskými zeměmi. Určení nákladů práce za osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) je problém, protože se tyto náklady prakticky nedají zjistit. Statistiky jsou prakticky nesestavitelné. Z hlediska metodiky se mohou náklady práce zkoumat pomocí:

- sledování úplných nákladů práce,
- propočtu podílu práce na nákladech,
- propočtu jednotkových nákladů práce,
- analýzy vývoje jednotkových nákladů práce (Vlach a Kozelský, 2013a).

Pro začátek je velmi důležité zmínit definice národních i nadnárodních institucí a jejich přístupy k nákladům práce. Český statistický úřad (2014) definuje úplné náklady práce jak

*„náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Jsou součtem přímých nákladů (mezd vč. náhrad), sociálních požitků, sociálních nákladů/výdajů, personálních nákladů/výdajů, daní (viz podrobné popisy těchto proměnných). Přijaté dotace od úřadů práce na veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa se odečítají.“* Definice ČSU je odvozena od níže uvedených definic Eurostatu, zejména od nařízení Rady (ES).

Eurostat (2014) definuje náklady práce jako *„celkové náklady ze strany zaměstnavatelů na zaměstnaný personál. Zahrnují zaměstnaneckou kompenzaci, totiž mzdy a platy v hotovosti a v naturáliích, příspěvky na sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem, výdaje na odborné školení, další výdaje jako náborové výdaje a výlohy na pracovní oděvy a daně z celkové zaměstnanosti považované za náklady práce minus přijaté dotace.“*

Všechny dostupné statistiky, které Eurostat zveřejňuje, jsou počítány na základě jednotné metodiky, což zabezpečuje jejich mezinárodní srovnatelnost. Jednotná metodika výpočtu zaručuje, že by všechna nashromážděná data měla být stejně kvalitní z hlediska přesnosti odhadu. Nesoulad mezi údaji, může vzniknout díky nestejně nastaveným pracovním právním legislativám, nebo z chybně postupujících národních statistických služeb.

Neméně významným zdrojem dat o nákladech práce jsou informace, které jsou poskytovány organizací OECD, jež se zabývá mimo jiné i komparací zdaňování mezd. Tyto statistiky vytváří každoročně pro všechny členské země a zaměřuje se především na zdanění práce a její struktury na straně zaměstnance a zaměstnavatele (Vlach a Kozelský, 2013b).

### **2.2.1 Úplné náklady práce podle ČSÚ**

Český statistický úřad vydává statistiky, které jsou tvořeny na základě pravidelného ročního šetření vždy v listopadu popř. prosinci následujícího roku. Tato šetření jsou prováděna od roku 1994 a podávají základní informace o struktuře a pohybu nákladů práce v ČR. Publikace byly do roku 2008 tříděny podle odvětví, krajů a velikosti vykazující jednotky (měření podle počtu zaměstnanců). Aktuálně jsou statistiky prováděny na základě třídění podle odvětví tj. podle CZ-NACE A – S, týkají se organizací s 1 a více zaměstnanci, právnických osob a fyzických osob, které jsou zapsány v obchodním rejstříku. Náklady práce se z metodického hlediska dělí na dvě skupiny:

- přímé náklady
- nepřímé náklady.

**Tabulka 2.2: Struktura pracovních nákladů podle ČSÚ**

<b>Přímé (mzdové) náklady práce</b>	<b>1. Mzdy a platy (za vykonanou práci)</b>	tarifní mzdy odměny a prémie pravidelné odměny podle výsledků hospodaření odměny hrazené ze zisku mimořádné výplaty (i další plat) příplatky za přesčasovou práci ostatní příplatky a doplátky naturální mzdy vyjádřené v penězích odměny za pracovní pohotovost ostatní mzdy
	<b>2. Náhrady mzdy (placené zaměstnavatelem)</b>	náhrady mzdy za dovolenou náhrady při překážkách na straně zaměš. náhrady při překážkách na straně zaměstnance náhrady mzdy za svátky
<b>Nepřímé (vedlejší nemzdové) náklady práce</b>	<b>3. Sociální požitky</b>	výrobky firmy se slevou příspěvky na bydlení služební vozy k soukromým účelům příspěvky na stravování příspěvky ve formě spoření, prodej akcií výdaje ze sociálního fondu
	<b>4. Sociální náklady, výdaje</b>	platby zákonného pojistného nadstandardní programy sociálního zabezpečení vyrovnání za nemoc placené zaměstnavatelem odstupné ostatní sociální dávky
	<b>5. Personální náklady, výdaje</b>	náklady na nábor zaměstnanců náklady na výchovu a zapracování učňů náklady na školení zaměstnanců pro povolání náklady na pracovní oděv, uniformy, ostatní personální náklady
	<b>6. Daně a dotace</b>	daně a sankce související se zaměstnáváním lidí dotace na pracovní sílu
	<b>1. - 6. Náklady práce celkem</b>	

Zdroj: ČSÚ (2010b), vlastní zpracování.

Úplné náklady práce jsou vyjádřeny v přepočtu na skutečnou odpracovanou hodinu nebo na jednoho zaměstnance za měsíc, popř. za rok. Tab. 2.2 přehledně vykresluje rozdělení úplných nákladů práce (ČSÚ, 2010a).

### **2.2.2 Náklady práce podle Eurostatu**

Statistiky nákladů práce, které provádí Eurostat, tvoří hierarchický systém víceletých ročních údajů, jehož účelem je poskytnout ucelený a podrobný obraz o úrovni, struktuře a krátkodobém vývoji nákladů na pracovní sílu v různých odvětvích hospodářské činnosti především v Evropské unii a některých dalších zemích. Komparace mezi jednotlivými zeměmi pak probíhá na základě přepočtu výsledků na EURA nebo na paritu kupní síly PPS. Všechny statistiky jsou založeny na harmonizované definice nákladů na pracovní sílu.

Data jsou získávána v pravidelných čtyřletých šetřeních tzv. Labour Costs Surveys (LCS). Dále pomocí tzv. Labour Cost Index (LCI) probíhají aktualizace mezi jednotlivými Labour Cost Surveys (LCS). LCI je průběžná indexace Lapeyersova typu pomocí níž se měří tlak na ceny, které vyplývají z výrobního faktoru práce. Mezi údaje, které se započítávají do LCI jsou zařazeny: celkové průměrné hodinové náklady na pracovní sílu a kategorie nákladů práce – mzdy a platy, příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení a zaplacených daní po odpočtu dotací, které přijímá zaměstnavatel (Eurostat, 2014).

Tato metoda nezahrnuje pohyb zbytkových nákladů - náklady nezávislé na mzdě. LCI zaznamenává změnu oproti předchozímu období nebo k předem dané úrovni (př. rok 2000). Pomocí tohoto indexu je možné pozorovat vývoj nákladů práce celkem.

Podobně jako Český statistický úřad i Eurostat poskytuje data a informace o organizacích s 10 a více zaměstnanci, která jsou publikována za souhrn národních ekonomik i za jednotlivé členské země na odpracovanou hodinu zaměstnancem nebo pracovníkem za měsíc. Jako souhrn národních ekonomik jsou myšleny data za celé odvětví průmysl a služeb tzn. NACE C až O. Statistiky jsou následně zveřejňovány mezi 13. a 15. měsícem následujícího roku (Vlach a Kozelský, 2010b). Následující tabulka přehledně zobrazuje strukturu nákladů práce podle Eurostatu.



**Tabulka 2.3: Struktura nákladů práce podle Eurostatu**

<b>D1</b>	<b>Kompensace zaměstnanců</b>
D11	Mzdy a platy (celkem)
D111	Mzdy a platy (bez učňů)
D1111	Přímá odměna za práci, prémie a příplatky (bez učňů); v ČR - Mzdy a platy za vykonanou práci
D11111	Pravidelné odměny za práci, prémie a příplatky placené v každém výplatním období (bez učňů)
D11112	Nepravidelné odměny, prémie a příplatky (bez učňů)
D1112	Platby zaměstnancům podle spořicích schémat
D1113	Plnění za neodpracované dny (bez učňů)
D1114	Mzdy a platy v naturáliích (bez učňů)
D11141	Firemní produkty
D11142	Bydlení (bez učňů)
D11143	Firemní vozy
D11144	Akciové opce a nabýlý podíl
D112	Mzdy a platy učňů
<b>D12</b>	<b>Sociální výdaje placené zaměstnavatelem (celkem)</b>
D121	Sociální příspěvky placené zaměstnavatelem (bez učňů)
D1211	Zákonné sociální pojištění
D1212	Dohodnuté, smluvní a dobrovolné příspěvky na sociální zabezpečení
D122	Skutečné sociální příspěvky zaměstnavatele (bez učňů)
D1221	Zaručená odměna v případě nemoci
D1222	Zdravotní a důchodové připojištění hrazené zaměstnavatelem
D1223	Odstupné
D1224	Další sociální benefity placené zaměstnavatelem
D123	Sociální příspěvky zaměstnavatele pro učně
<b>D2</b>	<b>Výdaje na odborné školení</b>
<b>D3</b>	<b>Další výdaje</b>
<b>D4</b>	<b>Daně</b>
<b>D5</b>	<b>Dotace</b>

Zdroj: Vlach a Kozelský (2010c).

### 2.2.3 Náklady práce podle OECD

Jednou z posledních institucí, která sestavuje statistiky zaměřené na náklady práce, je OECD. OECD vydává tzv. Taxing Wages, které se týkají zdaňování mezd. Náklady práce obsahují mzdy zaměstnanců, zákonné odvody zaměstnavatelů na sociální a zdravotní zabezpečení. Nejsou zde zahrnuta tzv. nepovinná plnění zaměstnavatelů, mezi které řadíme např. plnění dohodnutá v kolektivní smlouvě, odstupné, vyrovnání za nemoc, ostatní sociální výdaje a náklady, nezapočítávají se zde ani personální náklady, daně a dotace.

Výsledky jsou publikovány vždy ve I. čtvrtletní následujícího běžného roku. Statistika se nezaobírá odvětvovým členěním, soustřeďuje se pouze na národní ekonomiku a strukturu domácností. Šetření se vykazuje pouze v členských zemích OECD (Vlach, Kozelský; 2010c).

## 2.3 Jednotkové náklady práce a podíl práce na nákladech práce

### 2.3.1 Jednotkové náklady

Jednotkové náklady odráží celkové náklady práce vzhledem k objemu produkce. Proto je růst jednotkových nákladů velmi často vnímán jako ukazatel cenové konkurenceschopnosti podniků v jedné zemi. Jednotlivé definice národních i nadnárodních institucí se liší a to především v souhrnu náhrady zaměstnanců, jedna instituce bere náhrady zaměstnanců hodinové, jiná měsíční další roční. Další odlišnost může nastat v pohledu na produktivitu práce a to pouze na zaměstnance nebo na pracovníky. Poslední rozdíl může být v náhledu na HDP a to přesněji na jeho vyjádření. Je možné vyjádřit v běžných nebo ve stálých cenách (Vlach a Kozelský, 2010c).

Jednotkové náklady jsou podle OECD definovány jako poměr nominálních náhrad zaměstnancům a výstupu, přidané hodnoty nebo hrubé produkce. Pro výpočet jednotkových nákladů dané země se používá vzorec:

$$ULC = \frac{C}{H} * \frac{Q}{H} \quad (2.1)$$

Kde:

ULC jednotkové náklady práce

C náhrady zaměstnancům

Q výstup

H hodina

Náhrady zaměstnancům jsou definovány jako celková odměna splatná podnikem vůči zaměstnanci za práci vykonanou během účetního období. To zahrnuje mzdy a platy vyplácené v hotovosti nebo v naturáliích, stejně jako sociální pojištění placené zaměstnavatelem (OECD, 2013). Pro mezinárodní srovnání jednotkových nákladů dochází k přepočtu, který je znázorněn dále:

$$UCL \text{ země } A = \frac{\text{hodinové náklady práce země } A}{\text{směnný kurz mezi zeměmi } A \text{ a } B} = \frac{\text{hodinový výstup v zemi } A}{\text{PPP mezi zeměmi } A \text{ a } B} \quad (2.2)$$

Kde:

ULC    jednotkové náklady

PPP    parita kupní síly

Zdroj: OECD (2013).

Struktura metodiky jednotkových nákladů podle Eurostatu je v souladu s ESOU 95. Eurostat definuje jednotkové náklady práce jako poměr mezi náhradami na zaměstnance a HDP nebo přidané hodnoty na pracovníka (Eurostat, 2014).

Nápomocná databáze KILM (Klíčové ukazatele trhu práce) ve spolupráci s nizozemskou univerzitou v Gronningenu pracovala na projektu, který se týkal srovnání ekonomických dat a metodik z 31 států a 23 průmyslových odvětví. Definovala jednotkové náklady jako poměr nominální náhrady zaměstnancům k reálné přidané hodnotě. Data byla vyjádřena v USD a přepočítaná směnným kurzem. Produktivita práce je také měřena v USD pomocí směnného kurzu a relativních cen, které jsou vyjádřeny v paritě kupní síly. Údaje, které databáze KILM použila, byly čerpány z národních účtů zemí. Zde pro přehlednost vzorec výpočtu jednotkových nákladů práce:

$$ULC^{x(u)} = \frac{\frac{LCH^{x(x)}}{ER^{xu}}}{\frac{OH^{(x)x}}{PPP^{xu}}} \quad (2.3)$$

Kde:

UCL    jednotkové náklady práce

LCH    náklady práce na hodinu

ER    směnný kurz národní měny k USD

OH    hodnota hodinového výstupu

U    USD

x    srovnávaná země

Zdroj: Bart van Ark (2000).

Evropská centrální banka se zabývá také analýzami jednotkových nákladů práce. Zveřejňuje je ve svém měsíčním bulletinu i v konvergenčních zprávách. V bulletinu se zaznamenávají především údaje za Eurozónu, která je brána jako celek, a jedná se o sezónně

očištěné meziroční procentuální změny ročních i čtvrtletních hodnot jednotkových nákladů. Jednotkové náklady jsou vyjádřeny v přírůstkové formě. Jsou zde obsaženy i data za jednotlivé země ovšem ty nejsou sezónně očištěné. ECB také vychází z metodiky ESA 95 pro lepší srovnatelnost. Konvergenční zprávy podávají informace o jednotkových nákladech, ale jsou zaznamenávány v národních měnách a pouze meziročních procentuálních změnách ročních údajů (NSB, 2005). ECB je definuje jako poměr celkových kompenzací zaměstnanců, na hrubém domácím produktu ve stálých cenách. Přehledněji dále vzorec:

$$UCL = \frac{\text{celkové kompenzace zaměstnanců}}{\text{HDP ve stálých cenách}} \quad (2.4)$$

Obecně existuje mnoho definic jednotkových nákladů. Každá instituce používá jinou metodiku, většinou se liší v obsahu celkových náhrad poskytnutým zaměstnancům – hodinové, měsíční, roční náhrady, popřípadě mohou nastat odchylky díky zahrnutí zaměstnanců do produktivity práce místo pracovníků, nebo se počítá s HDP v běžných či stálých cenách. Proto je nejlepší vyjádření hodnoty HPD v paritě kupní síly.

Mnoho nadnárodních institucí sestavuje jednotkové náklady formou indexů pro lepší přehlednost. Údaje nutné k výpočtu čerpají přímo u národních statistických úřadů. V odborné literatuře jsou nazývány konjunkturálními ukazateli. Instituce tedy pracují s tempy růstů/poklesů – přírůstková forma, jednotlivých veličin místo toho, aby pracovali s absolutním vyjádřením. Například Evropská centrální banka takto publikuje své analýzy, jak bylo zmíněno výše, v měsíčních bulletinech (Vlach a Kozelský, 2010a).

Mimo jiné existuje i významný český ústav - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí spolupracující s ČSÚ, který provádí studie zaměřené na trh práce, mzdy a příjmy, rodinu a sociální ochranu. V roce 2004 byl tento ústav požádán Úřadem vlády pro Radu hospodářské a sociální dohody, aby vytvořil metodiku a algoritmus pro sledování jednotkových nákladů práce. VÚPSV sleduje charakteristiky typu podílů práce na nákladech. Vědci vytvořili metodiku, která je založena na datech pocházejících z národního účetnictví, a následné výsledky jsou pak mezinárodně srovnatelné především ve státech Evropské unie. Ústav zavedl Úrovňový ukazatel JNP, autoři Vlach a Kozelský (2010a) tyto náklady uvádějí jako „*podíl jednotkových náhrad zaměstnanců (tj. podíl celkového objemu náhrad na jednoho zaměstnance, kde náhradami rozumíme položku z národních účtů, jež se skládá z mezd, platů a šestých daní, včetně odvodů do systému sociálního zabezpečení zaměstnavatelem) na všeobecné produktivitě práce (tj. na podílu hrubého domácího produktu k celkovému počtu*

pracovníků). “ Následuje vzorec pro upřesnění a pro přehlednost. Tento vztah zobrazuje, kolik se na zaměstnance vyloží finančních prostředků za jeho vyprodukovanou práci.

Vzorec pro výpočet JNP:

$$JNP = \frac{\frac{NZ}{\frac{zam}{HDP}}}{prac} * 100 \quad (2.5)$$

kde:

JNP    jednotkové náklady práce

NZ    objem náhrad zaměstnancům v běžných cenách z národních účtů

zam    průměrný počet zaměstnanců v daném období z národních účtů

HDP    hrubý domácí produkt v běžných cenách

prac    průměrný počet pracovníků za dané období z dat národních účtů.

Je patrné, že VÚPSV nepoužívá při propočtu stejné veličiny jako ostatní mezinárodní instituce, to znamená, že nepracuje s úplnými náklady práce a údaji o zaměstnanosti. Úrovňový ukazatel využívá metodicky stejná data, ale čerpá z národního účetnictví. Náhrady zaměstnancům a data o zaměstnanosti jsou dle metodiky srovnatelné s výpočty úrovně HDP a standartu kupní síly. Mezi výhody využívání dat z národního účetnictví patří to, že umožňují náhled do nákladů práce a propočtu pracovníků, zaměstnaných u daného ekonomického subjektu, což znamená, že může být zahrnuta tzv. šedá ekonomika, na kterou jiné výpočty nedosáhnou (Vlach a Kozelský, 2010c).

Výpočet úrovňového ukazatele předpokládá, že produktivita práce u zaměstnanců je stejná jako u osob samostatně výdělečně činných, dále jen OSVČ. Produktivita je myšlena jako podíl HDP na jednoho pracovníka. Většinou se statistiky za zaměstnané a nezaměstnané sledují jako celek, ani v zahraničí se neklade důraz na sledování jednotlivých oddílů - firem, OSVČ. Produktivita práce u zaměstnaných a OSVČ se liší a to především v závislosti na strukturách národních ekonomik a zaměstnanosti.

Pro úplnost je třeba zmínit výpočet produktivity práce, která je vyjádřena dle Vlacha a Kozelského (2010a) jako „*souběžné působení různých faktorů*“. Mezi tyto faktory jsou řazeny především kapitál a práce.

Dynamiku produktivity pak můžeme vyjádřit vzorcem:

$$TFP = I_Y * I_K^{-a_{Lt}} * I_L^{-a_{Lt}} = \frac{Y_1}{Y_0} * \left(\frac{K_1}{K_0}\right)^{-a_{Lt}} * \left(\frac{L_1}{L_0}\right)^{-a_{Lt}} \quad (2.6)$$

za podmíněk:  $a_{Lt} + a_{Kt} = 1$

kde:

TFP	index produktivity všech faktorů
Y	produkt
K	kapitál
L	práce
$I_Y$	index reálného produktu ve stálých cenách
$I_K$	index reálné hrubé zásoby dlouhodobého kapitálu
$I_L$	index propočtu odpracovaných hodin, resp. průměrného počtu zaměstnanců
$a_{Lt}$	aritmetický průměr z podílů náhrad zaměstnancům na přidané hodnotě v základním a běžném období
$a_{Kt}$	aritmetický průměr z podílů hrubého provozního přebytku na hrubé přidané hodnotě v základním a běžném období (Vlach a Kozelský 2010a).

### 2.3.2 Propočet podílu práce na nákladech

Propočet podílu práce je významný především v zemích s tradiční ekonomikou. Pro tyto ekonomiky je typická relativně nízká cena práce, jako např. u České republiky. Propočet je založen na pozici a faktoru, který je kladen na samostatný výrobní faktor práce. VÚPSV jako jediná instituce sleduje tento typ ukazatele. Data potřebná k výpočtu jsou publikována v národním hospodářství jednotlivých států EU. Metodika výpočtu je pro všechny sledované země stejná, a proto jsou výsledky mezinárodně komparovatelné.

Následující odstavce se budou věnovat podrobnějšímu popisu výpočtu podílu práce na nákladech (dále pouze PPN). PPN je podle Vlacha a Kozelského (2010a) definován jako „*podíl náhrad zaměstnancům na nákladech v běžných cenách. Náklady lze vyjádřit jako součet mezispotřeby, náhrad zaměstnancům a odpisů (spotřeby fixního kapitálu).*“ Výše uvedená definice nezahrnuje do výpočtu vliv struktury zaměstnanosti, která se dělí na

zaměstnané a OSVČ. Výstup, který z výše uvedené metodiky vyjde je přibližný a orientační, protože jednotlivé země mají jiný poměr mezi zaměstnanými a osobami samostatně výdělečně činnými, především v terciárním sektoru ekonomiky. Výstup se také liší v odvětvové struktuře (Vlach a Kozelský, 2010a). Výše uvedený vztah je níže pro lepší přehlednost ve vzorci:

$$\begin{aligned}
 PPN &= \frac{\frac{NZ}{zam}}{\frac{N}{prac}} * 100 = \frac{\frac{NZ}{zam}}{\frac{MS}{prac} + \frac{NZ}{zam} + \frac{O}{prac}} * 100 = \\
 &= \frac{\frac{NZ}{zam}}{\frac{MS}{prac} + \frac{NZ}{zam} + \frac{HPP - \check{CPP}}{prac}} * 100 \quad (2.7)
 \end{aligned}$$

kde:

PPN podíl práce na nákladech

NZ náhrady zaměstnancům

zam počet zaměstnanců

N náklady v běžných cenách

MS mezispotřeba v běžných cenách

prac celková zaměstnanost, počet pracovníků

O odpisy v běžných cenách, spotřeba fixního kapitálu

ČPP čistý provozní přebytek v běžných cenách

HPP hrubý provozní přebytek v běžných cenách (Vlach a Kozelský, 2013a).

### 2.3.3 Jednotkové náklady práce v paritě kupní síly

Pro lepší přehlednost a mezinárodní komparaci s vypovídající schopností bylo nutné vytvořit přepočty jednotkových nákladů práce i podílu práce na nákladech na stejné jednotky. Tento problém byl vyřešen přepočtem na paritu kupní síly.

Potřeba přepočtu na paritu kupní síly pramení z nevyrovnanosti kupních sil měn národních ekonomik. Je to z toho důvodu, že každá národní ekonomika má jiný sociální model, tudíž je zde rozdílné zdanění práce i cena práce. Cena práce je také odrazem národní produktivity i národní cenové hladiny. I přes existenci zákona jedné ceny jsou cenové úrovně národních ekonomik odlišné (Vlach a Kozelský, 2013b).

VÚPSV uvádí HDP v paritě kupní síly na pracovníka, jako vypovídající ukazatel pro mezinárodní komparaci. HDP v PPS na pracovníka vyjadřuje produktivitu práce dané národní ekonomiky. Dochází zde k využití jednotkových nákladů práce při eliminaci rozdílů cenových hladin. Jednotkové náklady práce se počítají jako:

$$JNP_{PPS} = \frac{\frac{NZ_{eur}}{zam}}{\frac{HDP_{PPS}}{prac}} \quad (2.8)$$

kde:

$JNP_{PPS}$	jednotkové náklady práce,
$NZ$	objem nominálních náhrad zaměstnancům,
$zam$	průměrný počet zaměstnanců v daném období,
$HDP_{PPS}$	hrubý domácí produkt v běžných cenách,
$prac$	průměrný počet pracovníku za dané období,

Údaje o výstupu uvedené v PPS vystihují vztahy mezi členskými zeměmi EU, popř. USA. Sledování výstupových charakteristik (HDP a přidaná hodnota) v paritě kupní síly, reaguje na snadnou dostupnost v rámci systému národních účtů v databázi Eurostatu (Vlach a Kozelský, 2013b).



### **3 Vývoj nákladů práce v České republice**

Na začátku třetí kapitoly bude pozornost soustředěna k vytvoření uceleného obrazu o hlavních makroekonomických ukazatelích a dalšího nastínění ekonomické situace České republiky ve sledovaném období mezi lety 2007 až 2012. Následovat bude stěžejní téma kapitoly, které je zaměřeno na sledování vývoje nákladů práce v České republice mezi lety 2007 až 2012. Závěr kapitoly bude věnován vývoji zdanění práce, minimální a průměrné mzdě a vývoji produktivity práce.

Česká republika patří mezi vyspělé země a současně je zařazena mezi nejrozvinutější ekonomiky světa ve statistikách OSN, Mezinárodního měnového fondu a Světové banky. Dále je členem OECD a EU, do které vstoupila v roce 2004. Po desetiletém působení v této mezinárodní integraci česká ekonomika konverguje k ekonomickému vývoji Evropské unie a přibližuje se tak k nejvyspělejšími zemím Evropy. Mimo jiné je uváděno, že je ČR nejstabilnější a nejvíce prosperující ekonomikou ze všech postkomunistických zemí po Slovinsku.

Charakteristickým rysem České republiky je relativně malý vnitřní trh s nekomplexní vybaveností přírodními zdroji. České hospodářství je zaměřeno především na sekundární sektor (zpracovatelský průmysl) a terciární sektor (služby) v malém zastoupení se nachází zemědělství. Vzhledem k těmto charakteristikám je Česká republika zařazena ke skupině zemí, jejichž hlavní doménou by měl být vysoký stupeň ekonomické otevřenosti vůči vnějšímu prostředí (Plchová, 1996).

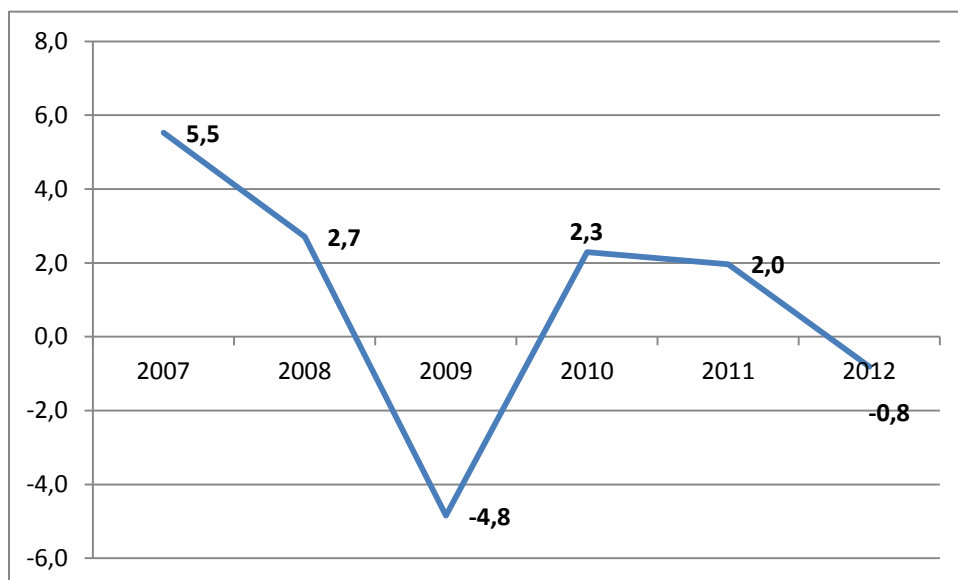
#### **3.1 Vývoj HDP, nezaměstnanosti a inflace v ČR za období 2007 až 2012**

##### **Hrubý domácí produkt**

Mezi lety 2007 až 2012 česká ekonomika procházela různými fázemi ekonomického cyklu a především čelila vnějším negativním vlivům v podobě finanční krize. Mezníky sledovaného období jsou především roky 2007, 2009. V roce 2007 se domácí ekonomika nacházela téměř na vrcholu své výkonnosti. Počátkem roku 2008 se ve světě začínají projevovat tlaky světové finanční krize, která dopadla na Českou republiku koncem roku 2008 v podobě kontrakce s následným úpadkem ekonomiky na samotné dno v roce 2009. S následujícím rokem svítla naděje, že se ekonomika zvedne, ale po krátké expanzi narazila na problémy evropských bank s jejich bilancemi a především na deficit státního rozpočtu, se kterým se potýkaly téměř všechny země Evropské unie. V roce 2011 se opět ekonomika

dostává do útlumu a tato kontrakce pak pokračuje i v roce 2012 (Beran a Szabo, 2014). Výše stručně nastíněný vývoj je znázorněn v následujícím grafu.

**Graf 3.1: Meziroční vývoj českého reálného HDP mezi lety 2007 až 2012 v %**



Zdroj: ČSÚ (2012), vlastní zpracování.

### Nezaměstnanost

Rok 2008 byl ve znamení nejnižší míry nezaměstnanosti za posledních deset let. Vzhledem k rigiditě českého trhu práce se všechny změny, se kterými se ekonomika potýkala na konci roku 2008, projevovaly přibližně s ročním zpožděním. To dokládá i skutečnost, že mezi lety 2008 a 2009 došlo k nárůstu registrované nezaměstnanosti o 2,51 %. Vrcholem se stal rok 2009, kdy míra registrované nezaměstnanosti dosáhla na hodnotu 9,01 % (ČSÚ, 2014). Pro přehlednost jsou data seřazená v následující tabulce.

**Tabulka 3.1: Míra registrované nezaměstnanosti mezi lety 2007-2012 v %**

2007	2008	2009	2010	2011	2012
6,62	5,44	7,98	9,01	8,57	8,60

Zdroj: ČSÚ (2012), vlastní zpracování.

Jedním z hlavních rysů krize byly změny, které proběhly ve struktuře poptávky po práci. Docházelo k propouštění méně kvalitní pracovní síly. Naopak v pracovním poměru zůstávali především vysoce kvalifikovaní pracovníci spolu se zaměstnanci, kteří měli dlouhodobou praxi v oboru. Zaměstnavatelé si tedy ponechávali pracovníky, kteří pro ně byli dražší, což následně vedlo ke zvýšení průměrných nákladů práce na pracovníka. Během krize by byl

očekáván spíše pokles nákladů práce, ale v tomto případě mělo dominující vliv zachování pracovních pozic pro kvalifikovanější a dražší pracovní sílu na úkor méně kvalifikovaných zaměstnanců (Beran a Szabo, 2014).

## **Inflace**

Inflace na konci roku 2007 byla na hodnotě 5,4 %, a tudíž přesahovala horní okraj tolerančního pásma inflačního cíle, který byl pro toto období stanoven na  $3 \% \pm 1$  p.b. Ke zrychlení růstu spotřebitelských cen vedly především zvýšené ceny potravin a regulované ceny. Vysoké ceny energetických surovin na světových trzích byly tlumeny zpevňujícím kurzem koruny vůči dolaru.

Koncem roku 2008 se inflace výrazně snížila na 3,6 % a vrátila se zpět do tolerančního pásma inflačního cíle. V důsledku prosakující krize do ekonomiky, docházelo k jejímu útlumu. Bankovní rada, proto koncem roku 2008 snížila měnověpolitické sazby ve dvou krocích dohromady o 1,25 procentního bodu.

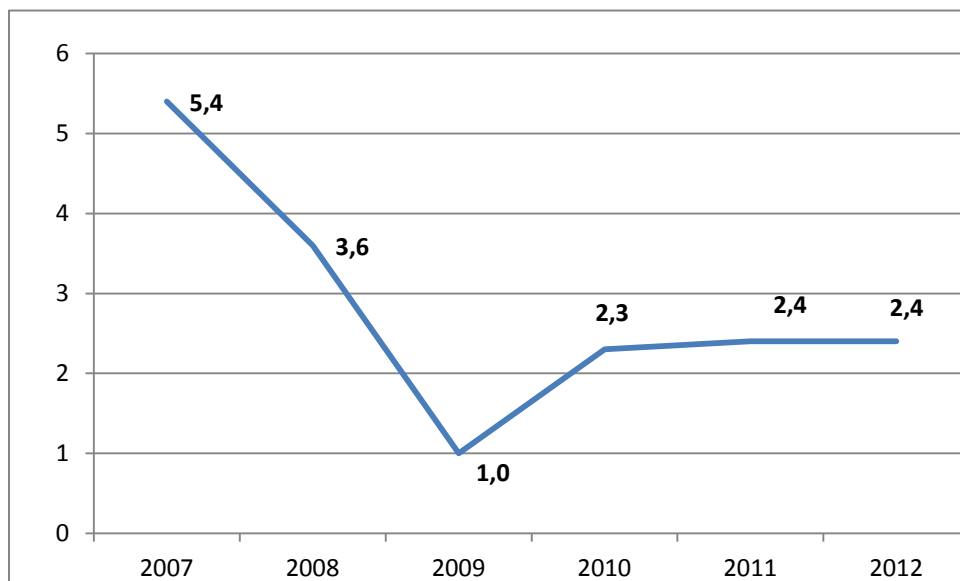
Začátkem roku 2009 se inflace dostala do dolní poloviny tolerančního pásma. Postupem roku se inflace sesunula až na hodnoty pod tolerančním pásmem. Česká ekonomika se v první polovině roku stále meziročně propadala, ale mezičtvrtletní pokles produktu se zastavil. V druhé polovině roku 2009 se meziroční pokles produktu snižoval a docházelo k mezičtvrtletnímu růstu. Bankovní rada opět snížila měnověpolitické sazby o 0,25 procentního bodu (ČNB, 2007, 2009, 2010).

Celková inflace se v roce 2010 zvýšila a dosahovala tak spodního okraje tolerančního pásma nového inflačního cíle 2 %. Ke zvýšení inflace docházelo především díky zrychlení růstu cen potravin a regulovaných cen, jako protisíla zde zapůsobilo zpomalení růstu cen pohonných hmot. Dovozní ceny spotřebních statků v tomto období působily slabě protiinflačně a odrážely tak posílení kurzu koruny, které hrálo významnou roli při kompenzaci zrychleného růstu cen výrobků ze zahraničí. Inflační tlaky uvnitř domácí ekonomiky nebyly aktuálně patrné.

První polovina roku 2011 byla ve znamení zpomalení ekonomického vývoje, který byl tažen především čistým vývozem a byl zahrnut to prognóz na tento rok. Ekonomika se vyvíjela podle očekávání. Celková inflace se pohybovala stále lehce pod úrovní cíle. Zdrojem inflace byly hlavně ceny komodit a potravin. Koncem roku 2011 docházelo k znatelnému zpomalení meziročního růstu ekonomiky, který byl tvořen především čistým vývozem.

Počátkem roku 2012 se celková inflace zvýšila nad inflační cíl. Zdrojem inflace bylo především zvýšení DPH, ceny potravin, regulované ceny a oslabení měnového kurzu, které prosakovalo do cen. Ekonomika v roce 2012 neporostla. Byl to důsledek zpomalení zahraniční poptávky a stále probíhající fiskální konsolidace. Koncem roku se celková inflace pohybovala jemně nad inflačním cílem (ČNB, 2010, 2011, 2012). Výše popisovaný vývoj celkové inflace je znázorněn v následujícím grafu 3.2.

**Graf 3.2: Celková inflace mezi lety 2007-2012 v %**



Zdroj: ČSÚ (2015e).

Podle výše zmíněných hlavních makroekonomických ukazatelů je patrné, že Česko prošlo mnoha změnami během sledovaného období. Potýkalo se s útrapami světové finanční krize.

Další změny, které proběhly během sledovaného období a měly dopad na náklady práce popř. na cenu práce, byly měnově kurzové pohyby. Česká koruna procházela obdobím s vyšší volatilitou. V roce 2008 byla ekonomika téměř na vrcholu a česká měna tak prošla tržním posílením přes 10 %. Vlivem krize pak v roce 2009 na měnových trzích prudce propadla přes 6 %. V následujícím období mezi lety 2010 a 2011 se měna ustalovala a dosahovala nižší volatility pod 5 %. Docházelo k mírné apreciaci. V roce 2012 přichází deprecie (Beran a Szabo, 2014).

Následující část kapitoly se bude soustředit na vývoj nákladů práce v České republice. Každá podkapitola bude obsahovat stručné vymezení sledovaného ukazatele a samotné

sledování vývoje, následně bude pozornost věnována faktorům, které ukazatele ovlivňovali během sledovaného období.

### 3.2 Měsíční úplné náklady práce

Měsíční úplné náklady jsou podle ČSÚ (2007): „náklady, které zaměstnavatel vynaložil na získání a výchovu zaměstnanců, na odměňování za práci a na zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců. Šetření se provádí u ekonomických subjektů všech odvětví bez ohledu na počet zaměstnanců, zahrnutí nejsou zaměstnanci u fyzických osob nezapsaných do obchodního rejstříku.“

Na měsíční náklady práce lze nahlížet jako na měsíční náklady za celou Českou republiku nebo jako na měsíční náklady za jednotlivé sekce podle klasifikace CZ – NACE nebo jako na měsíční náklady podle jednotlivých krajů.

Následující tabulka 3.3 znázorňuje vývoj měsíčních nákladů práce počítané na jednoho zaměstnance podle metodiky ročních šetření Českého statistického úřadu. Vypovídá souhrnně o struktuře a rozložení výdajů zaměstnavatelů na zaměstnance za celou Českou republiku. Lze vysledovat, že dochází k nárůstu měsíčních nákladů práce ve sledovaném období z 31 020 Kč na zaměstnance v roce 2007 až na 34 774 Kč v roce 2012. Meziroční přírůstek tak činí 3 754 Kč. Větší podíl na zvýšených celkových nákladech spadá na přímé náklady, které za sledované období vzrostly z 21 854 Kč v roce 2007 na 25 089 Kč za rok 2012, meziročně tak vzrostly o 3 235 Kč na osobu, kdežto nepřímé náklady vzrostly pouze o 519 Kč na zaměstnance.

**Tabulka 3.3: Měsíční úplné náklady práce v ČR na osobu v Kč za období 2007-2012<sup>2</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Přímé náklady (mzdy, platy)</b>	<b>21 854</b>	<b>23 223</b>	<b>23 305</b>	<b>23 949</b>	<b>24 439</b>	<b>25 089</b>
<b>Nepřímé náklady celkem:</b>	<b>9 166</b>	<b>9 245</b>	<b>9 284</b>	<b>9 469</b>	<b>9566</b>	<b>9 685</b>
sociální požitky	670	499	413	534	430	424
sociální výdaje	8 132	8 027	8 568	8 667	8 865	9 003
personální náklady	413	421	371	330	647	317
daně a dotace	-49	-42	-68	-79	-59	-59
<b>Úplné náklady práce celkem</b>	<b>31 020</b>	<b>32 468</b>	<b>32 589</b>	<b>33 418</b>	<b>34 005</b>	<b>34 774</b>

Zdroj: Beran a Szabo, (2014).

<sup>2</sup> V roce 2007 a 2008 byla využita data z klasifikace OKEČ, 2009 až 2012 byla data z klasifikace CZ-NACE.

Následující část kapitoly se bude ubírat k analýze vývoje měsíčních nákladů podle jednotlivých krajů. Z důvodu přechodu od klasifikace OKEČ ke klasifikaci CZ – NACE je velmi obtížné srovnávat jednotlivé sekce národního hospodářství v celém sledovaném období.

Tabulka 3.4 znázorňuje vývoj měsíčních nákladů práce v jednotlivých krajích České republiky za období, kdy ekonomika došla na vrchol, následně spadla na dno a pozvolna se začíná zvedat.

Na počátku sledovaného období, kdy ekonomika země dosahovala na vrchol, rostly měsíční náklady práce ve všech krajích republiky. Největší meziroční růst mezi roky 2007 a 2008 byl v Pardubickém kraji ve výši 3 947 Kč, v Libereckém kraji ve výši 3 204 Kč na osobu a na Vysočině ve výši 2 938 Kč. Dále byl výraznější růst sledován i v Karlovarském, Plzeňském, Královéhradeckém a Moravskoslezském kraji, kde se pohyboval v intervalu od 2 542 – 2 691 Kč na osobu. K nejnižšímu nárůstu došlo v hlavním městě Praha pouze o 713 Kč na zaměstnance.

**Tabulka 3.4: Měsíční úplné náklady podle krajů v Kč na osobu 2007 až 2012**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Hlavní město	38 455	39 168	41 075	42 491	42 117	42 651
Středočeský	29 450	31 105	31 039	32 429	33 440	34 474
Jihočeský	27 089	29 097	28 092	28 892	29 469	30 398
Plzeňský	27 806	30 348	30 032	31 344	32 072	32 650
Karlovarský	25 342	28 033	26 882	27 541	28 144	28 529
Ústecký	28 120	29 485	29 080	29 577	30 015	30 657
Liberecký	26 220	29 424	28 940	29 909	30 815	31 459
Královéhradecký	26 377	28 956	28 448	28 886	29 472	30 421
Pardubický	25 011	28 958	27 747	28 270	29 145	29 727
Vysočina	26 472	29 410	30 526	28 812	29 534	30 181
Jihomoravský	28 114	30 173	30 322	30 678	31 487	32 420
Olomoucký	26 883	28 280	27 796	28 085	29 146	29 985
Zlínský	27 469	28 766	27 429	28 195	29 200	30 050
Moravskoslezský	28 442	31 093	29 974	30 389	31 383	32 237
<b>Česká republika</b>	<b>31 020</b>	<b>32 468</b>	<b>32 589</b>	<b>33 418</b>	<b>34 005</b>	<b>34 774</b>

Zdroj: ČSÚ (2013a), vlastní zpracování.

Vlivem krize, která dopadla na českou ekonomiku koncem roku 2008 a nejvíce ji zasáhla v roce 2009, docházelo mezi těmito roky k poklesu ve většině krajů. Pouze v Praze, na Vysočině a v Jihomoravském kraji docházelo k meziročnímu růstu. Hlavnímu městu Praha se zvýšily měsíční náklady o 1 907 Kč na zaměstnance, v Jihomoravském kraji nebyl růst nijak

razantní, dosahoval pouze 149 Kč a na Vysočině byl nárůst ve výši 1116 Kč. Naopak meziroční pokles byl charakteristický pro všechny ostatní kraje. Nejvíce zasaženým krajem byl Zlínský, kterému se snížili měsíční náklady práce na zaměstnance meziročně o 1 337 Kč.

V období 2009 – 2012 docházelo k pozvolnému nárůstu nákladů práce téměř ve všech krajích, výjimku tvořilo pouze Hlavní město Praha a Vysočina. U kraje Vysočina došlo k meziročnímu poklesu mezi lety 2009 – 2010 o 1 714 Kč a u Hlavního města Prahy mezi roky 2010 – 2011 o 374 Kč na zaměstnance.

Nejvyššího růstu ve sledovaném období dosáhl Liberecký kraj. V roce 2007 zde byly měsíční náklady ve výši 28 220 Kč a na konci sledovaného období v roce 2012 se náklady vyšplhaly až na 31 459 Kč na zaměstnance. Druhý nejvyšší výsledek měl Středočeský kraj, který začínal na 29 450 Kč a na konci období narostl na 34 474 Kč, což činí nárůst za celé období ve výši 5 024 Kč na zaměstnanou osobu (ČSÚ, 2013a).

Při analýze měsíčních nákladů práce mezi kraji nesmí být opomenuty rozdíly, které panují v odvětvové struktuře nákladů, která je daná rozmanitostí oblastí České republiky. Nejvyšší náklady práce jsou v Praze a Středočeském kraji a to především díky velkým podnikům, které zde sídlí. Jedná se většinou o podniky s vyšší úrovní mezd a platů z odvětví finančního zprostředkování, veřejné správy, obchodu nebo obrany. Dále se zde soustřeďují sídla zahraničních podniků popřípadě jejich dceřiné společnosti, které dopřávají svým zaměstnancům vyšší finanční ohodnocení ve formě vyšší mzdy nebo nadstandardních programů sociálního a důchodového pojištění. Důsledkem je, že v Praze jsou nejvyšší mzdové náklady, které se pohybují kolem v rozmezí od 26 160 Kč do 27 572 Kč na zaměstnance. Mezi oblastmi s nejnižšími měsíčními náklady práce se řadí Pardubický a Karlovarský kraj, jejichž hodnoty se pohybují okolo 25 011 Kč až 29 727 Kč na zaměstnance.

Významné postavení hlavního města Prahy podporuje i výše sociálních požitků, které se ve sledovaném období pohybovaly v intervalu od 732 – 1128 Kč na zaměstnance s tím, že horní hranice bylo dosaženo v roce 2007. Většina ostatních krajů v tomto roce dosahovala přibližně 320 - 520 Kč na zaměstnance. Výjimku tvořil Zlínský kraj, který dosáhl na 713 Kč na zaměstnance (ČSÚ, 2013b).

### **3.3 Hodinové úplné náklady práce**

Hodinové úplné náklady jsou složeny ze dvou částí: přímých - mzdových nákladů a nepřímých - nemzdových nákladů. V České republice se úplné hodinové náklady pohybují v intervalu od 216,4 – 238,1 Kč/hod. za sledované období 2007 – 2012. Jejich podrobnější

struktura je zachycena v následující tabulce č.3.3. Existuje zde nerovnováha v poměru mezi přímými a nepřímými náklady. Jednoznačně přesahují přímé náklady, které se pohybují v rozmezí od 152,5 do 171,8 Kč/hod, jejichž celkový nárůst za sledované období dosahoval 19,3 Kč/hod. Po celé sledované období docházelo k meziročnímu nárůstu. K nejvyššímu nárůstu došlo v letech 2007 a 2008, kdy náklady vzrostly o 7,5 Kč/hod. V ostatních letech se pohyboval nárůst mezi 1,6 – 4,8 Kč/hod.

Nepřímé náklady tvoří přibližně čtvrtinu úplných hodinových nákladů. Jejich výše se pohybovala ve sledovaném období v intervalu od 63,7 – 66,3 Kč/hod. Nárůst mezi rokem 2007 a 2012 činil 3,2 Kč/hod. Největší položkou nepřímých hodinových nákladů jsou opět sociální výdaje, naopak nejnižší položkou jsou sociální požitky. Mezi lety 2007 až 2008 dochází k poklesu sociálních požitků přibližně o 1,3 Kč/hod, z důvodu reakce zaměstnavatelů na přicházející krizi. Od roku 2008 do roku 2009 docházelo k mírnému nárůstu o 0,3 Kč/hod. Rok 2009 a 2010 byli ve znamení stejné výše sociálních požitků a na konci sledovaného období sociální požitky poklesly na 2,9 Kč/hod. Sociální výdaje dosahovaly v roce 2007 výše 56,7 Kč/hod. v následujícím roce nepatrně poklesly a ve zbytku období narůstaly až k hodnotě 66,3 Kč/hod roce 2012.

**Tabulka 3.4: Hodinové úplné náklady práce v ČR na osobu v Kč a placené hodiny za měsíc v metodice ročních šetření ČSÚ za období 2007 - 2012<sup>3</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Přímé náklady</b>	<b>152,5</b>	<b>160</b>	<b>161,6</b>	<b>163,8</b>	<b>167</b>	<b>171,8</b>
<b>Nepřímé náklady</b>	<b>63,9</b>	<b>63,7</b>	<b>64,7</b>	<b>64,7</b>	<b>65,4</b>	<b>66,3</b>
sociální požitky	4,7	3,4	3,7	3,7	2,9	2,9
sociální výdaje	56,7	57,6	59,3	59,3	60,6	61,7
personální náklady	2,9	2,9	2,6	2,4	2,3	2,1
daně a dotace	-0,3	-0,3	-0,5	-0,5	-0,4	-0,4
<b>Celkem</b>	<b>216,4</b>	<b>223,7</b>	<b>226</b>	<b>228,5</b>	<b>232,3</b>	<b>238,1</b>
<b>Odprac. doba hod./měs.</b>	<b>143,4</b>	<b>145,2</b>	<b>144,2</b>	<b>146,2</b>	<b>146,3</b>	<b>145,9</b>

Zdroj: Beran a Szabo, (2014).

Z tabulky 3.4 je taktéž patrné, že úplné celkové náklady ve sledovaném období vzrostly z 216,4 Kč/hod. v roce 2007 na 238,1 Kč/hod. v roce 2012. Jejich nárůst byl zapříčiněn především růstem přímých nákladů, které vzrostly o 19,3 Kč/hod.

<sup>3</sup> V roce 2007 a 2008 byla využita data z klasifikace OKEČ, 2009 až 2012 byla data z klasifikace CZ-NACE.



Pro lepší vytvoření podrobnější představy o vývoji nákladů práce v České republice byla vytvořena tabulka 3.5, která znázorňuje vývoj hodinových nákladů práce v jednotlivých krajích.

Nejvyšší hodinové náklady vykazuje Hlavní město Praha. Mezi lety 2007 až 2010 docházelo k postupnému nárůstu z 266,4 na 290,55 Kč/hod. Rok 2011 byl ve znamení menšího propadu, který byl vykompenzován v roce 2012, kdy hodinové náklady vzrostly na 290,55 Kč. Z ostatních 12-ti krajů, ještě dva překročily hranici 200 Kč/hod. Byl to Středočeský a Moravskoslezský kraj. Oba kraje se svými hodinovými náklady pohybovaly v intervalu mezi 200,28 – 236,55 Kč/hod.

Mezi kraje s nejnižšími náklady práce se řadí Pardubický kraj, u kterého v roce 2007 byly zjištěny hodinové náklady ve výši 174,47 Kč/hod., Karlovarský kraj, jehož hodinové náklady práce dosahují v roce 2007 výše 177,23 Kč/hod.

Z tabulky 3.5 je také patrné, že hodinové náklady práce za celou Českou republiku rostly (ČSÚ, 2013a).

**Tabulka 3.5: Hodinové náklady práce v krajích na osobu v Kč 2007 – 2012**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Hlavní město	266,40	267,50	282,26	289,68	286,84	290,55
Středočeský	202,62	213,06	215,70	221,53	228,78	236,55
Jihočeský	188,35	200,82	194,95	198,03	201,12	207,76
Plzeňský	196,86	210,08	208,84	214,64	219,13	224,67
Karlovarský	177,23	194,31	186,23	189,48	192,91	195,97
Ústecký	196,97	204,13	203,31	203,21	206,62	212,33
Liberecký	192,62	206,31	202,80	206,26	213,64	217,03
Královéhradecký	183,70	200,64	198,10	197,05	200,83	208,18
Pardubický	174,47	200,22	192,88	193,02	198,40	202,59
Vysočina	184,56	203,44	211,93	196,17	201,44	206,68
Jihomoravský	195,33	207,22	209,37	207,95	213,90	220,45
Olomoucký	190,28	195,63	193,58	192,83	199,41	206,04
Zlínský	191,14	199,13	190,93	192,52	199,29	206,23
Moravskoslezský	200,28	216,57	210,25	210,27	216,03	223,21
<b>Česká republika</b>	<b>216,38</b>	<b>223,68</b>	<b>225,99</b>	<b>228,5</b>	<b>232,31</b>	<b>238,15</b>

Zdroj: ČSÚ (2013b), vlastní zpracování.

### 3.4 Struktura úplných nákladů práce

Struktura nákladů práce je dána poměrem mezi přímými náklady (mzdovou složkou) a nepřímými náklady (sociálně personálními nákladová složka). Struktura nákladů práce působí

na vztahy mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a státem, odráží mechanismy rozdělovacích a přerozdělovacích procesů. Úroveň nákladu práce hraje klíčovou roli pro podnikatelské subjekty a jejich pozici na trhu. V mezinárodním měřítku jsou náklady práce spolu s produktivitou práce důležitým faktorem určující mimo jiné i konkurenční pozici státu (VÚPSV, 2013).

Struktura úplných nákladů práce v České republice období mezi lety 2007 až 2012 je zachycena v následující tabulce 3.2.

**Tabulka 3.2: Struktura nákladů práce v České republice v letech 2007-2012<sup>4</sup> v %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>1. Přímé náklady celkem</b>	<b>70,45</b>	<b>71,53</b>	<b>71,5</b>	<b>71,66</b>	<b>71,86</b>	<b>72,16</b>
1.1 Mzdy a platy	63,17	64	63,81	64,32	64,65	64,79
1.2 Náhrady mzdy	7,28	7,53	7,69	7,34	7,21	<b>7,36</b>
<b>2. Nepřímé náklady celkem</b>	<b>29,55</b>	<b>28,47</b>	<b>28,5</b>	<b>28,34</b>	<b>28,14</b>	<b>27,84</b>
2.1 sociální požitky	2,16	1,54	1,27	1,6	1,3	1,22
2.2 sociální výdaje celkem:	26,22	25,76	26,3	25,94	26,04	25,88
2.2.1 platby zákon. pojist.	24,99	24,71	24,67	24,65	24,77	24,55
2.2.2 ostatní	1,23	1,05	1,63	1,29	1,27	1,33
2.3 personální náklady	1,33	1,3	1,14	1,04	0,97	0,91
2.4 daně a dotace	-0,16	-0,13	-0,21	-0,24	-0,17	-0,17
<b>Úplné náklady práce</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zdroj: ČSÚ (2013a), vlastní zpracování.

Ve sledovaném období se struktura nákladů výrazně změnila, protože přímé náklady mezi lety 2007 – 2012 vzrostly o 1,71 p.b. na úkor nepřímých nákladů. Tato velmi výrazná změna byla spojena s příchodem finanční krize, mezi roky 2007 a 2008 se přímé náklady zvýšily o 1,08 p.b. Hlavním důvodem bylo snížení nepovinných vedlejších nákladů práce, personálních nákladů a fiskálních opatření vlády

V České republice se přímé náklady pohybují v intervalu 70,45 – 72,16 % na úplných nákladech práce. Přitom největší část přímých nákladů je položka Mzdy a platy, která se ve sledovaném období pohybuje v intervalu 63,17 – 64,79 %. Do položky Mzdy a platy se započítává i tarifní mzda. Tarifní mzda dosahuje přes 70 % z celkové položky Mzdy a platy. Je daná smluvními podmínkami, podle daného pracovního poměru, odpracovaných hodin atd. Druhou významnou položkou přímých nákladů jsou náhrady zaměstnancům, které se pohybují 7,21 – 7,69 %.

<sup>4</sup> V roce 2007 a 2008 byla využita data z klasifikace OKEČ, 2009 až 2012 byla data z klasifikace CZ-NACE.

Nepřímé náklady představují přibližně třetinu úplných nákladů práce a ve sledovaném období se pohybuje v intervalu 27,84 – 29,55 %. Nejvýznamnější složkou nepřímých nákladů jsou sociální výdaje a to především výdaje na platby zákonného pojistného tj. pojistné na důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, které je zaměstnavatel povinen odvádět za každého zaměstnance. Ve sledovaném období se jejich výše nepřeklenula přes 25 %, drží se těsně pod touto hranicí. Další složkou nepřímých nákladů jsou sociální požitky tj. příspěvky na bydlení a stravování, příspěvky do sociálních fondů atd. Rok 2007 byl velmi problematický a to především z toho důvodu, že v důsledku prorůstových očekávání vzrostla cena práce, která se projevila ve mzdovém ocenění a to především v sociálních výdajích a požitcích. V následujícím roce docházelo k růstu zaměstnanosti, která rozředila reálná plnění zaměstnancům v oblasti nepřímých nákladů (ČSÚ, 2008). V druhé polovině roku 2008 začíná prosakovat finanční krize, která vede k redukci dobrovolných plnění zaměstnancům, proto dochází k poklesu hodnoty sociálních požitků z 2,16 %, v roce 2007 na pozdějších 1,27 %, což znamená, že došlo k poklesu o 0,89 p.b. Mezi sociální požitky můžeme řadit příspěvky na bydlení a stravování, příspěvky do sociálního fondu, služební automobily poskytované zaměstnancům mimo jiné i k soukromým účelům, atd. (ČSÚ, 2008).

U ostatních sociálních výdajů došlo mezi lety 2008 a 2009 k výraznému nárůstu o 0,58 p.b., které mělo za následek zvýšení objemu odstupného. Stejná situace jako u sociálních požitků nastala i u personálních nákladů, které poklesly o 0,42 p.b. a to především z toho důvodu, že během krize došlo k zpomalení a následnému pádu ekonomiky, které s sebou neslo zvýšení nezaměstnanosti, a nedocházelo tak k najímání nových pracovníků, jejich zaškolování a výcvik, a proto tyto náklady poklesly (Vlach a Kozelský, 2011). Daně a dotace, které jsou zaměstnavatelé povinni za své zaměstnance odvádět, budou blíže rozebrány v podkapitole 2.3 Vývoj zdanění práce v ČR.

### **3.5 Počet odpracovaných hodin**

V České republice je délka pracovní doby podle Ministerstva práce a sociálních věcí (2015) dána: „*časovými jednotkami – hodinami ve vztahu ke kalendářnímu období – týdnu*“. Do pracovní doby nejsou započítány přestávky na jídlo a oddech, jedná se tedy o tzv. čistou pracovní dobu. Nejvyšší možná hranice, kterou může strávit zaměstnanec v práci za týden, je stanovena podle § 79 odst. 1 na 40 hodin. Pro některé kategorie zaměstnanců jsou upraveny

hranice pro maximální počet odpracovaných hodin např. u zaměstnání v dolech, při těžbě surovin, nebo v zaměstnání s třísměnným a nepřetržitým procesem atd. (MPSV, 2015).

Celkový počet odpracovaných hodin ovlivňuje mimo jiné i vývoj celkové zaměstnanosti v národním hospodářství, ale největší vliv v ČR má vývoj počtu pracujících v hlavním zaměstnání na plný úvazek. Dalším, neméně důležitým faktorem, ovlivňující celkový objem odpracované doby jsou rozdílné dopady ekonomických obtíží v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Na rozdíl od ostatních zemí Evropské unie je vliv dalších faktorů, jako je např. počet vedlejších pracovních úvazků a hodin v nich odpracovaný, nižší. Pro ostatní země EU je podíl částečných úvazků na celkovém objemu odpracovaných hodin zásadní, snižuje jim tak průměrný počet odpracovaných hodin na pracovníka.

V České republice je nejvíce lidí v produktivním věku 15 – 64 let zaměstnáno na plný pracovní úvazek. To je také důvod, proč se Češi řadí mezi největší pracanty v EU. Pro české pracovníky není zvykem pracovat na více zkrácených úvazků najednou, tak jako v ostatních členských zemích EU. Podíl částečných úvazků na celkovém objemu odpracovaných hodin, zásadním způsobem ovlivňuje, kolik hodin v průměru každá zaměstnaná osoba obvykle odpracuje. (MPSV, 2013).

Podrobnější vývoj odpracovaných hodin na osobu za rok je nastíněn v tabulce 3.6. Z výše uvedené tabulky je patrné, že ve sledovaném období byl vývoj odpracovaných hodin ovlivňován faktorem celkové zaměstnanosti. Mezi lety 2007 až 2009 se počet průměrných odpracovaných hodin za rok vyvíjel se stejnou dynamikou jako zaměstnanost, u obou veličin docházelo v prvních dvou letech k meziročnímu nárůstu. V roce 2009 byl nepatrný pokles v zaměstnanosti doprovázen výraznějším poklesem v počtu odpracovaných hodin. Následující dva roky byly ve znamení růstu počtu odpracovaných hodin, které mohlo souviset s narůstající nezaměstnaností a stagnující produktivitou práce, která naznačovala slabou výkonnost ekonomiky.

**Tabulka 3.6: Počet odpracovaných hodin za rok na osobu a zaměstnanost v tisících osob v letech 2007 - 2012**

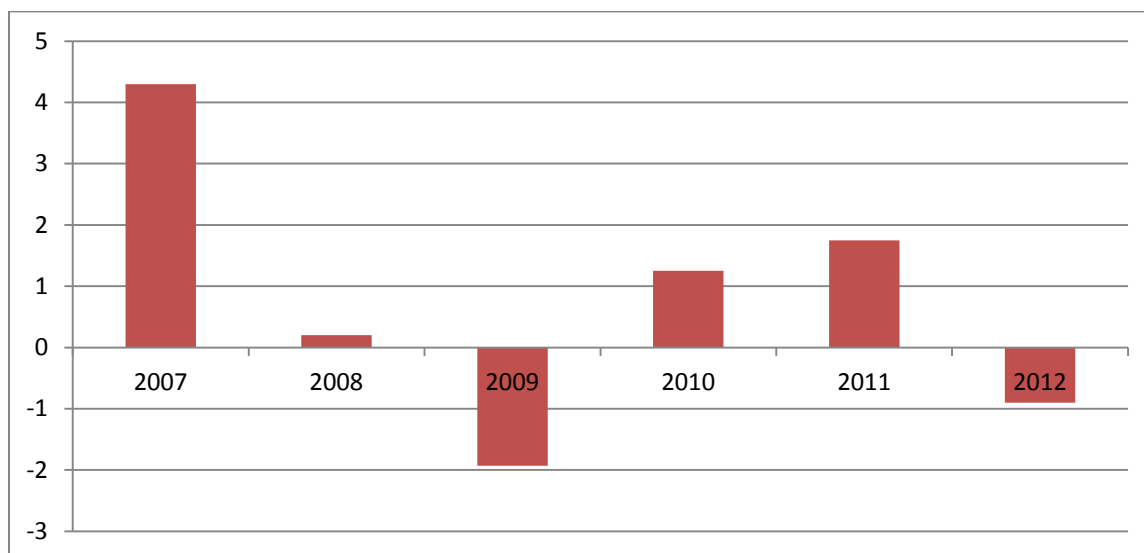
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Počet odprac. hodin</b>	1 720	1 742	1 730	1 755	1 756	1 752
<b>Zaměstnanost</b>	4 922,00	5 002,50	4 934,30	4 885,20	4 904,00	4 872,40

Zdroj: ČSÚ (2013a), vlastní zpracování.

Zaměstnanost mezi lety 2009 až 2010 klesala, protože až v roce 2009 docházelo k prosakování finanční krize na trh práce. Mezi lety 2010 a 2011 se česká ekonomika dostává do kontrakce, která pokračuje i v následujícím roce a dochází k dalšímu pokles ekonomiky. Od počátku sledovaného období došlo k nárůstu počtu odpracované doby o 32 hodin/rok. Zapříčiněno to mohlo být především dominujícím postavením pracovních vztahů na plný úvazek.

Počet odpracovaných hodin se také využívá k výpočtu hodinové produktivity práce. Sledování produktivity práce hraje významnou roli při hodnocení ekonomické výkonnosti. Produktivita práce je dána poměrem mezi hrubým domácím produktem (HDP) k celkovému počtu odpracovaných hodin všech zaměstnaných osob<sup>5</sup> (ČSÚ, 2014).

**Graf 3.3: Produktivita práce (HDP/počet odpracovaných hodin; v cenách roku 2005)**



Zdroj: ČSÚ (2014).

Graf popisuje vývoj produktivity práce za sledované období 2007 až 2012. Mezi lety 2007 a 2008 produktivita práce rostla. Vlivem krize, která se projevila v České republice a měla za následek pokles ekonomické výkonnosti, v roce 2009 produktivita meziročně poklesla přibližně o 2 %, tento pokles byl za posledních 15 let největší. Mezi lety 2009 – 2012 Česká ekonomika, dá se říci, že produktivita práce stagnovala, z důvodu slabých výkonů ekonomiky. Doprovázel ji i méně dramatický pokles odpracovaných hodin. Tento pokles nebyl tak hluboký, aby pomohl opět nastartovat růst produktivity. Výraznějšími hodnotami produktivity práce se vyznačovali pouze některé sektory ekonomiky, především zpracovatelský průmysl, velkoobchod a maloobchod v oblasti nemovitostí (ČSÚ, 2014).

<sup>5</sup> Je bráno jako zaměstnanci + sebezaměstnaní (ČSÚ, 2014).

### 3.6 Jednotkové náklady práce

Jednotkové náklady práce (JNP) patří mezi velmi důležité makroekonomické ukazatele. Mají mnohostrannou vypovídající hodnotu. Souhrnně poukazují na inflační a nákladové tlaky v ekonomice, které plynou z ceny a objemu práce, dále vypovídá i o využití práce v národní ekonomice. Centrální banky se zaměřují na tento ukazatel, a na základě něj vytvářejí predikce míry inflace. Mimo jiné se tento ukazatel používá i pro porovnání konkurenceschopnosti. Výpočet ukazatele je nastíněn v předchozí kapitole 2.5 Jednotkové náklady práce.

Tabulka 3.7 vypovídá o vývoji jednotkových nákladů práce v České republice. JNP v národní cenové hladině se na počátku sledovaného období mezi lety 2007 až 2009 ustálily kolem 50 %. Od roku 2010 docházelo k mírnému nárůstu, až v roce 2012 dospěly k 52,4 % a vychýlili se tak od předešlého vývoje. České jednotkové náklady v národní cenové hladině se pohybují pod průměrem EU přibližně o 7 p.b.

Čeští exportéři tak mohou využívat podhodnoceného měnového kurzu a nízké cenové hladiny ve svůj prospěch. Vyvážejí do zahraničí, kde prodávají svou produkci za zahraniční ceny, i když náklady, které vznikly při výrobě této produkce včetně pracovních nákladů, jsou v domácí, nižší cenové hladině.

**Tabulka 3.7: Jednotkové náklady práce v národní cenové hladině a paritě kupní síly v letech 2007- 2012 v %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	přírůstek 2012- 2007 v p.b.
JNP v národní cenové hladině	49,5	50,3	50,2	50,8	51,6	52,4	2,9
JNP v paritě kupní síly	30,7	36,8	35,1	36,8	37,6	39,9	6,2

Zdroj: Beran a Szabo, (2014), vlastní zpracování.

JNP v paritě kupní síly měly za sledované období pozvolný nárůst z úrovně 30,7 % v roce 2007 až na 39,9 % v roce 2012, i přes tento pomalý nárůst se v budoucnu očekává jejich nárůst až k JNP v národní cenové hladině. To dříve nebo později donutí české podniky se zaměřit na výrobu sofistikovanějších statků a služeb, které budou při výrobě potřebovat více kvalifikovanou práci (Szabo a Beran, 2014).

### 3.7 Podíl práce na nákladech

Není vhodné opomenout problematiku postavení práce v reprodukčním procesu, která se jednoznačně pojí s otázkou zdanění práce, významný dopad podílu práce na nákladech bývá často přehlížen. Spojení faktoru ceny s produktivitou práce není jednoznačné, spíše orientační. Podle Vlacha a Kozelského (2012, str. 40): „*při vyšším vybavení práce kapitálem mohou růst náhrady zaměstnancům pomaleji než produktivita, jednotkové náklady práce tak mohou klesat. Proti tomuto trendu však působí rostoucí potřeba kvalifikované, a tím i dražší práce.*“

Podíl práce na nákladech je určen především kapitálovou vybaveností práce, počtem hodin a počtem pracovníků, cenou práce a náročností na spotřebu materiálu, energiemi, službami a mezispotřebou.

Většina tranzitivních ekonomik má tento podíl nižší, stejně tak i česká ekonomika vykazuje nižší podíl práce na nákladech a to především z důvodu vysoké a rostoucí náročnosti na vstupy, tím myšleno na suroviny, polotovary a energii (Vlach a Kozelský, 2010, 2012). Z tabulky 3.8 je patrný nižší podíl práce na nákladech, který se pohybuje v intervalu 21,27 – 23,4 %.

**Tabulka 3.8: Podíl práce na nákladech v ČR v národní cenové hladině**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	přírůstek 2012- 2007 v p.b.
podíl práce na nákladech	21,27	21,79	23,3	22,45	21,81	22,19	0,9

Zdroj: Beran a Szabo, (2014).

Podíl práce na nákladech se v roce 2007, kdy česká ekonomika dosahovala téměř svého vrcholu, poklesl na 21,27 %. Po dopadu krize do ekonomiky v roce 2009 vrostl podíl na 23,3 %. V letech 2010 a 2011 se podíl práce na nákladech oproti roku 2009 snížil na hodnotu mezi 21 – 23 %. Rok 2012 byl ve znamení menšího nárůstu na 22,19 %.

Nízký podíl práce na nákladech zvýhodňuje české vývozce, kteří mohou využívat cenové konkurence nebo vytvářet vyšší míry zisku. Pro celou českou ekonomiku mohou být nízké náklady práce výhodné, protože se tak ČR stává velmi lákavým místem pro zahraniční investory. Otázkou zůstává, jestli tyto nízké náklady práce nepovedou v budoucích letech k dequalifikaci pracovní síly a ztrátě konkurenceschopnosti (Szabo a Beran, 2014).

### 3.8 Vývoj zdanění práce v ČR

Při analýze nákladů práce je vhodné neopomenout i vývoj zdanění práce. Česká republika je řazena mezi státy s vyšším stupněm sociální solidarity, to znamená, že jsou zde zaměstnavatelé povinni platit vyšší objemy příspěvků za zaměstnance do centralizovaných sociálních fondů. Mezi příspěvky do těchto fondů jsou zařazeny příspěvky na důchodové zabezpečení, které je tvořeno nemocenským pojištěním, politikou zaměstnanosti a zdravotním zabezpečení (Beran a Szabo, 2014).

Míra zdanění práce je podle OECD (2015) poměr mezi povinnými odvody, které jsou v průměru placeny za jednoho bezdětného pracovníka zaměstnavatelem a zaměstnancem, a mzdovými náklady zaměstnavatele. Průměrné daňové zatížení vypovídá o tom, do jaké míry daň z příjmů z práce odrazuje od zaměstnání.

**Tabulka 3.9: Vývoj zdanění práce u průměrné mzdy bezdětného zaměstnance v %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zdanění práce	42,88	43,44	42,01	42,13	42,6	42,46

Zdroj: OECD (2015).

Tabulka 3.9 mapuje vývoj zdanění práce v období mezi lety 2007 až 2012. Lze konstatovat, že za sledované období nedocházelo k výrazným změnám. Pouze mezi lety 2007 a 2008 byl sledován nárůst přibližně o 0,56 %, který byl v následujícím roce vystřídán poklesem o 1,43%.

Zdanění práce bylo ovlivněno různými faktory. Mezi ty důležitější se řadí změny v úrovni daňové sazby z příjmu fyzických osob i změny výpočtu. Pro podrobnější zkoumání zdanění práce je vhodné nahlédnout na strukturu zdanění mezd, která je znázorněna v tabulce 3.10. Zdanění mezd placené zaměstnavatelem se po celou dobu sledovaného období udržovalo nad hranicí 25 %. Nejvyšších hodnot dosáhla v roce 2008, kdy se vyšplhalo až na 25,94 %. Nejnižších hodnot dosáhlo zdanění placené zaměstnavatelem v roce 2010, pokleslo na hodnotu 25,33 %, příčina poklesu mohla být následkem snížení sazby pojistného placeného zaměstnavatelem z 35 % objemu všech vyplacených mezd na 34 %.

V povinných odvodech zaměstnanců na sociální zabezpečení došlo pouze k jedné výrazné změně, a to v roce 2009, kdy byli zaměstnancům sníženy odvody na 8,2 % z předchozích 9,3 % (Beran a Szabo, 2014).



**Tabulka 3.10: Struktura zdanění mezd v %**

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sociální zabezpečení:	zaměstnanec	9,3	9,3	8,2	8,2	8,2	8,2
	zaměstnavatel	25,88	25,94	25,51	25,33	25,5	25,46
daň z příjmů		7,7	8,2	8,3	8,6	8,9	8,8
celkem		42,88	43,44	42,01	42,13	42,6	42,46

Zdroj: Beran a Szabo, (2014).

Daň z příjmů se pohybuje přibližně na stejné úrovni jako odvody zaměstnanců přesněji v intervalu mezi 7,7 - 8,9 %. V roce 2007 se daň z příjmu pohybovala na spodním okraji uvedeného intervalu a současně na nejnižším bodě sledovaného období na 7,7 %. Následně až do roku 2011 docházelo k nárůstu o jednu až dvě desetiny procenta, v roce 2011 se vyšplhala hodnota až na 8,9 %.

### 3.9 Minimální a průměrná mzda

Při sledování nákladů práce je důležité neopomenout i vývoj minimální mzdy, nejnižší částky, kterou je zaměstnavatel povinen vyplácet svému zaměstnanci, který je u něj zaměstnán na plný pracovní úvazek.

Minimální mzda je podle MPSV (2014a) „*nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu.*“ V České republice byla poprvé zavedena v roce 1991, protože je tato sazba sledována něco málo přes dvě desetiletí, bude vhodné zkráceně popsat její dosavadní vývoj. V roce 1991 byla její výše stanovena na 2 000 Kč za měsíc, což dělalo 10,80 Kč za hodinu. Během devadesátých let se minimální mzda zvyšovala. Na konci prvního tisíciletí se vyšplhala až na 3 600 Kč/měsíc. V lednu 2000 byla minimální mzda zvýšena na 4 000 Kč. V následujícím desetiletí minimální mzda každoročně vzrůstala v intervalu od 200 do 700 Kč/měsíc. V červenci roku 2006 byla stanovena na 7 955 Kč za měsíc. V roce 2007 byla zvýšena o 45 Kč za měsíc na 8 000 Kč. Dalších pět let neprobíhaly žádné změny. V srpnu roku 2013 vešla v platnost nová úprava zákona a minimální mzda byla navýšena na 8 500 Kč/měsíc. Poslední 17. změnou v řadě byla změna na počátku roku 2015, kdy se minimální mzda vyšplhala na 9 200 Kč za měsíc (MPSV, 2014b).

Průměrná hrubá měsíční mzda podle ČSÚ (2015a) představuje „*podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za*

*dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.“*

**Tabulka 3.11: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč<sup>6</sup>**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
ČR celkem	20 957	22 592	23 344	23 864	24 455	25 067
Podnikatelská sféra	20 661	22 439	23 104	23 733	24 447	25 078
Nepodnikatelská sféra	22 387	23 334	24 411	24 453	24 494	25 014

Zdroj: ČSÚ (2015b), vlastní zpracování.

Z tabulky 3.11 je patrný meziroční nárůst za Českou republiku celkem po celé sledované období. V roce 2007 se průměrná hrubá měsíční mzda, dále jen průměrná mzda, pohybovala na úrovni 20 957 Kč, následující rok došlo k silnému nárůstu o 1 635 Kč, průměrná mzda vzrostla na 22 592 Kč. Mezi lety 2008 a 2009 došlo k nárůstu pouze o 752 Kč. Nepatrný nárůst o 520 Kč pokračoval i v nadcházejícím období mezi lety 2009 a 2010. K výrazným nárůstům do konce sledovaného období nedocházelo. Od počátku sledovaného období v roce 2007 až do roku 2012 průměrná mzda vzrostla o 4 110 Kč, průměrný meziroční nárůst byl 822 Kč.

V podnikatelské sféře se v roce 2007 pohybovala průměrná mzda na úrovni 20 661 Kč. Stejně jako u ČR celkem i zde došlo k největšímu nárůstu průměrné mzdy mezi lety 2007 a 2008, mzda vzrostla o 1 778 Kč. Po zbytek období docházelo k meziročnímu růstu ve výši od 520 do 665 Kč. Průměrná mzda se tak na konci roku 2012 vyšplhala na hodnotu 25 078 Kč.

Nepodnikatelská sféra v roce 2007 vykazovala průměrnou hrubou měsíční mzdu ve výši 22 387 Kč. V průběhu sledovaného období docházelo k výraznějším výkyvům. Průměrná mzda mezi lety 2007 a 2008 vzrostla o 947 Kč a ukotvila se na 23 334 Kč. Následující meziroční nárůst byl nejvyšší, dosahoval hodnoty 1 077 Kč. Mezi lety 2009 a 2010 průměrná mzda vzrostla o pouhých 42 Kč, následující období byl nárůst přibližně stejný, až se mzda v roce 2012 vyšplhala na 25 014 Kč. Mzdy v nepodnikatelské sféře nevykazovaly tak vysoké meziroční růsty jako v podnikatelské sféře.

<sup>6</sup> V roce 2009 došlo ke změně v metodice. Nově jsou údaje o počtu zaměstnanců a průměrných mzdách uvedeny v přepočtu na plně zaměstnané, ne na fyzické osoby jak tomu bylo dříve, za celé národní hospodářství (ČSÚ, 2015a).

V podnikatelské i nepodnikatelské sféře docházelo také k nárůstu. Z tabulky 3.11 je patrné, že průměrné hrubé měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře jsou oproti průměrným mzdám v podnikatelské sféře vyšší, největší rozdíl byl v roce 2007, kdy se průměrné mzdy lišily o 1 726 Kč. V roce 2009 byl rozdíl také vyšší a dosahoval 1 307 Kč. V roce 2011 se mzdy v obou sférách přiblížily a rozdíl byl pouhých 42 Kč, v posledním roce sledovaného intervalu došlo ke změně pozic a průměrná měsíční hrubá mzda v podnikatelské sféře byla vyšší o 67 Kč než ve sféře nepodnikatelské.

### **3.10 Vývoj produktivity práce**

Náklady práce jsou v ekonomických vztazích významným faktorem konkurenční pozice a to jak v mezinárodním měřítku, tak na národní úrovni. Jako ukazatel konkurenceschopnosti je brána produktivita práce. Vývoj produktivity práce je možné sledovat pomocí dvou ukazatelů a to HDP na pracovníka nebo HDP na odpracovanou hodinu. Aktuálně jsou velmi často sledovány spolu s vývojem nákladů práce. Výše nákladů práce především nepřímých ovlivňují konkurenceschopnost země. Česká republika má čtvrté nejvyšší vedlejší náklady práce v OECD, podle pravicových vlád tyto náklady podkopávají konkurenceschopnost země. Avšak celkové náklady práce u nás výrazně snižují nízké mzdy, takže v rámci evropské unie jsou náklady práce v ČR desáté nejnižší.

HDP na pracovníka vyjadřuje úroveň produktivity práce, která je ovlivněna rozdíly v délce pracovní doby. Velmi významně se do tohoto ukazatele promítá podíl plně a částečně zaměstnaných. Ukazatel HDP je pro lepší vypovídající hodnotu a mezinárodní srovnání přepočítán v paritě kupní síly (PPS). Tato uměle propočítaná jednotka umožňuje vyloučit rozdíly v cenových úrovních jednotlivých zemí (Pícl a kol., 2014).

Tab. 3.12 znázorňuje vývoj HDP na zaměstnance v ČR vzhledem k EU. Česká republika nevykazuje vysokou produktivitu práce. Po celé sledované období produktivita práce nedosáhla k průměru Evropské unie. Produktivita se vyšplhala nejvýše v roce 2007 na hodnotu indexu 76,2. V kritickém roce 2008 se produktivita snížila k hodnotě 73,9, což bylo zapříčiněno mimo jiné i poklesem HDP vlivem finanční krize. I přes pokračující pokles hrubého domácího produktu v roce 2009 produktivita práce na jednoho zaměstnance vzrostla na 75,8. Nejvíce se produktivita práce v České republice odchylovala od evropského průměru v roce 2012, kdy dosahovala hodnoty 73,8.

**Tabulka 3.12: HDP v PPS na zaměstnanou osobu vzhledem k EU 27 (EU 27 = 100)<sup>7</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HDP na zaměstnanou osobu	76,2	73,9	75,8	74,2	74,5	73,8

Zdroj: ČSÚ (2015c), vlastní zpracování.

Ukazatelem HDP na odpracovanou hodinu, který zaznamenává produktivitu národní ekonomiky za tuto základní časovou jednotku, i zde je HDP vyjádřený v PPS. Tab. 3.13 sleduje vývoj tohoto indexu a i zde se Česká republika nevyšplhala ani k průměru EU.

**Tabulka 3.13: HDP v PPS na odpracovanou hodinu vzhledem k EU27 (EU27 = 100)<sup>8</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HDP na odpracovanou hodinu	70,9	68,4	70,1	67,6	67,9	67,3

Zdroj: ČSÚ (2015d), vlastní zpracování.

Po celé sledované období nepřesáhl v České republice index HDP v PPS v produktivitě práce na odpracovanou hodinu hodnotu větší než 71. Jeho výše oscilovala v intervalu mezi 67,6 a 70,9.

---

<sup>7</sup> Ukazatel HDP na zaměstnanou osobu je sestaven jako index ve vztahu k průměru EU 27. Pokud je index za určitou zemi vyšší než 100, tak HDP na zaměstnanou osobu této země je vyšší než je průměr EU27 (ČSÚ, 2015c).

<sup>8</sup> Ukazatel HDP na odpracovanou hodinu je sestaven jako index ve vztahu k průměru EU 27. Pokud je index za určitou zemi vyšší než 100, tak HDP na odpracovanou hodinu této země je vyšší než je průměr EU27 (ČSÚ, 2015d).

## **4 Srovnání nákladů práce ve vybraných zemích Evropské unie**

Předchozí kapitola podrobněji zkoumala vývoj nákladů práce v České republice. Nedošlo v ní k porovnání s ostatními evropskými zeměmi ani k upřesnění pozice ČR v EU. Čtvrtá kapitola se proto blíže zabývá vývojem nákladů práce v zemích Evropské unie a srovnáním jejich úrovně v ČR a průměrem EU.

Úvod kapitoly se zaměří na vývoj měsíčních úplných nákladů práce, dále dojde ke zkoumání vývoje hodinových nákladů ve vztahu k produktivitě práce, struktuře nákladů nebo počtu odpracovaných hodin. Velmi důležité bude pak srovnání jednotkových nákladů a podílu práce na nákladech. Kapitola bude završena sledováním vývoje zdanění mezd mezi lety 2007 až 2012.

### **4.1 Měsíční úplné náklady práce v EU**

Vývoj měsíčních nákladů v Evropských zemích znázorňuje tab. 4.1. Podle výše nákladů práce lze země EU rozdělit do několika skupin. Mezi země s nejvyššími měsíčními náklady patří především Belgie, Dánsko, Lucembursko a Švédsko. Během sledovaného období měsíční náklady práce těchto zemí výrazně přesahovaly hodnotu 4 000 EUR, pohybovaly se v intervalu od 4 113,2 do 5 295,3 EUR. V Belgii i Dánsku měly náklady práce spíše rostoucí charakter a nedocházelo zde k poklesu. Opačný průběh je sledován ve Švédsku, kde měsíční náklady práce v roce 2009 poklesly k hodnotě 3 955,5 EUR. Následující rok se opět dostavil nárůst o 583,5 EUR. Na konci sledovaného období v roce 2012 přesáhly měsíční náklady ve Švédsku hranici 5 000 EUR jako v jediné zemi Evropské unie.

Do skupiny zemí s druhými nejvyššími náklady lze zařadit lídry EU – Německo a Francii, dále pak Finsko, Irsko, Itálii, Rakousko a Spojené království. Zde se náklady pohybují od 2 700 po 4 200 EUR, nejčastěji pak ve středu intervalu kolem hodnoty 3 500 EUR.

Poslední skupinou jsou země s nízkými náklady, kam lze zařadit země V4 - Českou republiku, Slovensko, Maďarsko, Polsko, dále pak Estonsko, Portugalsko. Výše měsíčních nákladů v této skupině je přibližně třetinová oproti vyspělým zemím typu Německo, Belgie, Dánsko. Míra odstupu měsíčních nákladů práce mezi vyspělými zeměmi a zeměmi V4 je natolik výrazná, že umožňuje zemím V4 čerpat konkurenční výhodu po delší časové období, nebo naopak mohou takto nízké náklady – neboli koncepce nízké ceny práce, vést k postupné dequalifikaci pracovních sil. Nízké náklady práce zpomalují sociální rozvoj s riziky budoucích konfliktů a společenské nestability. Slovensko se jako jediné dostalo na počátku sledovaného období pod hranici 1000 EUR a po celou délku období se nevyšplhalo výše než

na hodnotu 1 235 EU. S tímto výsledkem se tak Slovensko stává zemí s nejnižšími měsíčními náklady práce nejen ve V4, ale v celé EU po celé sledované období.

**Tabulka 4.1: Vývoj měsíčních nákladů práce v EU v EUR<sup>9</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgie	4 113,2	4 296,3	4 414,7	4 562,5	4 767,4	4 879,4
<b>ČR</b>	<b>1 174,4</b>	<b>1 380,0</b>	<b>1 348,2</b>	<b>1 479,1</b>	<b>1 601,2</b>	<b>1 575,2</b>
Dánsko	4 355,4	4 507,8	4 610,8	4 728,8	4 812,6	4 895,5
Německo	3 270,6	3 305,5	3 295,9	3 375,8	3 468,6	3 549,7
Estonsko	1 099,5	1 279,9	1 174,9	1 190,0	1 266,6	1 322,3
Irsko	-	3 853,3	3 785,8	3 713,7	3 685,6	3 695,1
Řecko	-	2 713,6	2 846,0	2 856,0	2 752,3	2 542,5
Španělsko	2 329,5	2 688,5	2 852,9	2 887,7	2 976,8	2 950,5
France	-	3 879,2	3 876,3	4 020,7	4 149,6	4 227,5
Itálie	-	3 786,3	3 851,9	3 957,5	4 016,5	4 029,6
Lucembursko	4 265,2	4 071,3	4 349,7	4 485,4	4 520,0	4 652,7
Maďarsko	1 218,4	1 288,1	1 162,9	1 142,8	1 202,0	1 180,9
Nizozemsko	-	3 456,8	3 506,1	3 579,1	3 639,3	3 717,2
Rakousko	3 865,2	3 896,2	3 891,6	3 906,0	4 098,7	4 318,3
Polsko	1 157,6	1 274,0	1 071,4	1 164,0	1 179,0	1 189,6
Portugalsko	1 826,5	1 800,5	1 831,2	1 827,0	1 796,6	1 634,6
Slovinsko	1 752,9	1 934,4	2 004,0	2 037,9	2 047,5	2 036,3
Slovensko	917,9	1 090,7	1 127,3	1 159,5	1 195,3	1 234,6
Finsko	3 882,6	3 812,1	3 931,6	4 024,8	4 130,0	4 291,5
Švédsko	4 165,0	4 258,1	3 955,5	4 578,0	4 962,5	5 295,3
VB	3 266,0	2 889,4	2 586,6	2 753,3	2 721,7	2 977,2

Zdroj: Beran a Szabo, (2014).

Měsíční náklady práce v ČR se pohybují nad hranicí 1000 EUR. V roce 2011 dosáhla až k 1 601,2 EUR, v následujícím roce 2012 zase poklesly na 1 575,2 EUR. Výrazně nižší náklady oproti vyspělým zemím, umožňují českým exportérům využívat cenovou konkurenci nebo dosahovat vyššího zisku. Nízké náklady mohou být motivací pro příliv kapitálu ze zahraničí. V rámci zemí V4 má ČR nejvyšší náklady práce. Tento vývoj bude pro české podniky ve znamení odklonu od využívání levné, ale přece jen zdražující se jednoduché práce, s následným vývozem do levnějších zemí nebo náhrady kvalifikovanější a dražší prací. I přes negativní prognózy má Česká republika zatím nižší mzdové ocenění práce v evropských relacích nepůjde o jednorázový nebo rychlý proces. Podnikatelským subjektům bude ještě dlouho k dispozici levná pracovní síla.

<sup>9</sup> Data za Bulharsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maltu a Rumunsko nejsou k dispozici.

## 4.2 Hodinové náklady práce v EU

Jedna z dalších možností, jak porovnat náklady práce v rámci EU, je vzít v úvahu celkové hodinové náklady práce, tj. mzdové i nemzdové náklady, vyjádřené v eurech. Zkoumat vývoj hodinových nákladů práce je výhodné především pro simulaci uvažování zahraničního investora, který na základě jejich výše, přesune svou výrobu do dané země. Vývoj hodinových nákladů práce je znázorněn v tabulce 4.2.

**Tabulka 4.2: Vývoj hodinových nákladů práce v EU v EUR**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>EU 27</b>	-	<b>21,5</b>	-	<b>22,4</b>	<b>22,9</b>	<b>23,7</b>
Belgie	31,6	32,9	34,2	35,3	36,3	37,2
Bulharsko	2,0	2,6	2,9	3,1	3,6	3,9
<b>ČR</b>	<b>7,9</b>	<b>9,2</b>	<b>9,1</b>	<b>9,8</b>	<b>10,5</b>	<b>10,5</b>
Dánsko	33,3	34,4	35,6	36,7	37,3	38,0
Estonsko	6,6	7,8	7,7	7,6	7,9	8,4
Finsko	27,3	27,1	28,2	28,8	29,5	30,8
Francie	-	31,2	31,6	32,6	33,6	34,3
Irsko	-	28,9	29,5	28,9	28,7	29,0
Itálie	-	25,2	26,1	26,8	27,2	27,6
Kypr	13,6	16,7	17,4	17,7	18,0	18,0
Litva	5,1	5,9	5,6	5,4	5,5	5,8
Lotyšsko	4,7	5,9	5,8	5,5	5,7	6,0
Lucembursko	33,3	31,0	32,2	32,9	33,9	34,7
Maďarsko	7,4	7,8	7,1	7,0	7,3	7,5
Malta	9,3	11,3	11,5	11,9	12,2	12,5
Německo	27,6	27,9	28,6	28,8	29,6	30,5
Nizozemsko	-	29,8	30,4	31,1	31,6	32,3
Polsko	7,0	7,6	6,6	7,2	7,3	7,4
Rakousko	26,2	26,4	27,6	28,0	29,0	30,5
Portugalsko	12,5	12,2	12,6	12,6	12,6	11,6
Rumunsko	3,6	4,2	4,0	4,1	4,2	4,1
Řecko	-	16,7	17,1	17,0	16,2	15,0
Slovensko	6,2	7,3	7,6	7,7	8,0	8,3
Slovinsko	12,7	13,9	14,4	14,6	14,9	14,9
Španělsko	16,9	19,4	20,5	20,7	21,2	21,0
Švédsko	30,9	31,6	29,5	33,6	36,4	39,2
VB	23,4	20,9	18,8	20,0	20,1	21,6

Zdroj: Beran a Szabo (2014), Pícl a kol. (2014), vlastní zpracování.

Z tab. 4.2 je patrné, že průměrné hodinové náklady v EU se pohybují v intervalu od 21,5 do 23,7 EUR za sledované období. Více než 12 zemí tohoto průměru nedosahuje. Země jako je Rumunsko, Polsko, Maďarsko nebo Estonsko nedosahují ve výši hodinových nákladů ani 10 EUR/hod. během sledovaného období. Nejvyšší hodinové náklady vykazuje Dánsko a Švédsko nebo Lucembursko. Pro severské země je typická vysoká hospodářská výkonnost, výborné podnikatelské prostředí, minimální korupce a dobré pracovní podmínky a velmi silné odbory. Země s vysokou produktivitou práce si mohou dovolit být dražší. Dánsko i Švédsko patří mezi země s vyšší produktivitou práce. Hodinové náklady těchto zemí přesahují 30 EUR. Švédsko v roce 2012 dosáhlo na nejvyšší hranici 39,2 EUR. Vyšší náklady práce v Lucembursku mohou být zapříčiněny zvýšenou cenovou hladinou. Vyspělé země - Německo, Francie se pohybují v intervalu mezi 25 až 33 EUR/hod. do této skupiny lze zařadit i Irsko. Země jsou v pořadí 4. až 7. s největší mírou nákladů.

Mezi země s nejnižšími hodinovými náklady patří především nejnovější příchozí státy, státy které přistoupili po roce 2004. Mezi tyto země patří Bulharsko, které za sledované období nepřesáhlo výši nákladů 4 EUR. Druhou zemí s nejnižšími pracovními náklady je Rumunsko, jehož náklady dosahují maximálně 4,2 EUR. Dále se pak řadí Litva a Lotyšsko s výši hodinových nákladů dosahující maximálně 6 EUR.

Česká republika má 10. nejnižší hodinové náklady v EU. Mezi lety 2007 až 2012 byl růst nákladu mírně rychlejší než v průměru EU. Oproti zemím V4 růst nákladů v ČR nebyl tak vysoký, rychleji rostly náklady na Slovensku, naopak pomaleji rostly v Polsku i Maďarsku. Hlavním důvodem pomalého růstu nákladů v Maďarsku a Polsku je oslabení jejich měn vůči euru. Polský zlotý oslaboval od roku 2008 o 19,3 %, maďarský forint pak o 18 % (použity roční průměry). Maďarský forint také oslabil a v kombinaci se strukturálními změnami, které byly nutné k obnovení konkurenceschopnosti země. Česká koruna také oslabovala, ale pouze o 4,1 %. Zatímco maďarská a polská měna oslabovala, na Slovenku docházelo k posílení koruny před zavedením eura v roce 2009 (Pícl a kol., 2014). Výše uvedená úvaha je úzce zaměřena pouze na srovnání a vývoj hodinových nákladů práce. Pro úplnost je nutné porovnat i produktivitu práce, protože země s vysokou produktivitou může být klidně drahá, ale stále bude pro zahraniční investory velmi přitažlivá.

Pro doplnění, a pro ucelený náhled na problematiku je vhodné nastínit produktivity práce jednotlivých zemí. Tabulka 4.3 znázorňuje vývoj produktivity práce na odpracovanou hodinu v zemích EU. Produktivita práce na odpracovanou hodinu je podle ČSÚ (2015d) definována



jako produktivita národní ekonomiky, která je koncipována ve formě indexu v relaci k průměru EU 27<sup>10</sup>. HDP je ve výpočtu uvedeno v PPS.

**Tabulka 4.3: Vývoj produktivity práce na odpracovanou hod. k průměru EU 27=100<sup>11</sup>**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>EU (27 zemí)</b>	100	100	100	100	100	100
<b>Eurozóna</b>	114,2	114,4	113,8	113,6	113,5	113,8
<b>Belgie</b>	134,4	133,9	134,7	136,7	134,7	134,2
<b>Bulharsko</b>	37,8	39,0	39,6	41,0	43,1	44,2
<b>Česká republika</b>	<b>70,9</b>	<b>68,4</b>	<b>70,1</b>	<b>67,6</b>	<b>67,9</b>	<b>67,3</b>
<b>Dánsko</b>	121,4	123,1	122,4	131,2	128,3	128,6
<b>Německo</b>	127,0	126,3	123,9	125,3	126,9	126,1
<b>Estonsko</b>	55,6	55,6	59,2	61,1	59,7	61,0
<b>Irsko</b>	121,9	114,6	120,5	126,0	129,2	129,0
<b>Řecko</b>	78,1	83,3	80,8	76,0	72,7	74,0
<b>Španělsko</b>	103,6	104,3	107,6	105	104,3	108,0
<b>Francie</b>	129,7	128,6	130,8	129,9	129,9	129,0
<b>Itálie</b>	102,4	104,2	104,4	103,7	102,7	102,5
<b>Kypr</b>	76,7	81,9	82,5	81,2	80,3	81,8
<b>Lotyšsko</b>	47,9	45,8	48,2	51,7	53,9	56,2
<b>Litva</b>	52,9	54,1	51,1	59,6	64,1	65,4
<b>Lucembursko</b>	<b>191,5</b>	<b>177,4</b>	<b>172,2</b>	<b>178,1</b>	<b>179,9</b>	<b>177</b>
<b>Maďarsko</b>	56,1	59,3	60,5	60,3	60,6	61,9
<b>Malta</b>	70,9	71,3	70,7	72,6	67,1	66,9
<b>Nizozemsko</b>	137,4	138,0	133,7	132,0	131,3	128,7
<b>Rakousko</b>	112,4	112,8	114,4	114,8	114,7	115,1
<b>Polsko</b>	49,9	50,1	52,4	56,3	58,1	59,3
<b>Portugalsko</b>	63,5	63,4	64,9	65,7	64,6	65,3
<b>Rumunsko</b>	38,5	43,5	43,4	44,0	43,9	44,4
<b>Slovinsko</b>	83,7	83,4	83,9	82,9	85,9	86,4
<b>Slovensko</b>	71,1	74,0	73,8	75,1	75,1	75,3
<b>Finsko</b>	111,0	111,7	108,2	107,4	108,1	106,8
<b>Švédsko</b>	118,8	117,6	114,5	115,0	115,3	116,1
<b>Spojené království</b>	111,9	109,2	107,2	102,7	100,6	98,2

Zdroj: ČSÚ (2015d), vlastní zpracování.

Vyšší produktivita je typická pro země západní Evropy a tedy starší členy Evropské unie. Z tabulky 4.3 je patrné, že vyspělejší země jako je Lucembursko, Belgie, Irsko, Francie,

<sup>10</sup> Pokud je index dané země vyšší než 100 znamená to, že HDP na odpracovanou hodinu této země je vyšší než je průměr EU27 a naopak (ČSÚ, 2015d)

<sup>11</sup> HDP je uvedeno ve standardu kupní síly (PPS) na odpracovanou hodinu. Index je uveden vzhledem k EU27 (EU27 = 100) (ČSÚ, 2015d).

Německo, Nizozemsko mají produktivitu práce vyšší než je průměr EU. Lucembursko se pohybuje těsně pod hranicí 200, to znamená, že jejich produktivita je skoro 2 krát větší než je průměr EU. Lucemburská ekonomika je typická zkrácenými pracovními úvazky. Při zkrácené pracovní době je produktivita práce vyšší hlavně, protože zaměstnanci jsou stoprocentně soustředění na výkon. Podnikatelům pak přinášejí vyšší flexibilitu a v přijímání zakázek, současně pak mohou lépe optimalizovat počet zaměstnanců a snížit si tak své mzdové náklady.

Kolem průměru EU 27 se v intervalu od 100 do 125 pohybuje přibližně šest zemí, mezi které se řadí Spojené království, Švédsko, Finsko, Itálie, Španělsko. Z celkového počtu 27 evropských zemí pouze 11 zemí dosáhlo nad průměr EU.

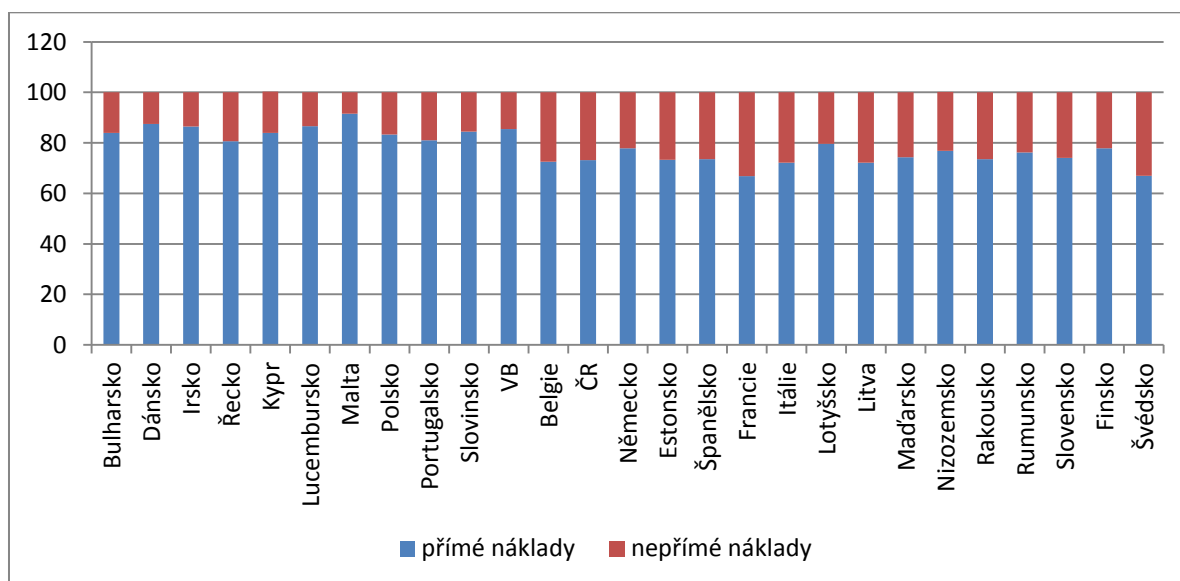
Česká republika se nachází se svou produktivitou pod hraničním průměrem EU. Po celé sledované období se pohybovala v intervalu od 67,3 do 70,9. S hodnotami produktivity práce, kterých dosahují zaměstnanci v národní ekonomice, se ČR řadí mezi země s nejnižší produktivitou práce, a relativně nízkými náklady práce oproti zemím EU. Oproti zemím V4 má ČR nejvyšší náklady práce i produktivitu. Což může být relativně výhodné, pokud se našim největším konkurentům nepodaří buďto snížit náklady práce nebo zvýšit produktivitu práce natolik, aby přilákala investory.

Konkurenční výhodou Východoevropanů zůstává jejich píle a obětování volného času, který tráví především prací, i přes tento fakt je bohužel produktivita nejnižší v EU. Bulharsko se až v roce 2010 dostalo přes hranici 40 jednotek indexu, nedosahuje tak ani poloviční produktivity práce jako je průměr EU 27. U těchto dvou států sice roste nadprůměrně produktivita práce, ale tento růst je značně kompenzován poklesem produktivity kapitálu. Obecně lze konstatovat, že státy, které přistoupili do EU jako poslední, vykazují velmi vysoký růst produktivity práce oproti ostatním členům. V těchto postkomunistických ekonomikách se projevují efekty restrukturalizačních a inovačních procesů. Druhým faktorem, který má velký vliv, jsou nově přichozí přímé zahraniční investice, které obvykle využívají moderní stroje a procesy. U států s vysokou produktivitou práce tzn. u starých členských států EU, je zřejmý pozvolný nárůst produktivity práce a modernizace technického vybavení, kdy jejich výchozí stav je dán dlouhodobým vývojem (Chválková, 2005).

### 4.3 Struktura úplných nákladů

Jak bylo zmíněno v kapitole 3.4, náklady práce jsou primárně rozděleny na přímé (mzdy a platy) a nepřímé náklady (daně, dotace, sociální odvody atd.). Pro přehlednost je v této kapitole zobrazen pouze rok 2010, který demonstruje rozložení přímých a nepřímých nákladů práce v zemích EU.

**Graf 4.1: Struktura úplných nákladů práce v roce 2010 v %**



Zdroj: Beran a Szabo (2014), vlastní zpracování.

Z grafu 4.1 je patrné, že rozložení přímých a nepřímých nákladů práce je v zemích EU velmi podobné. Země jsou rozděleny do dvou skupin. Země na levé straně grafu, mezi které patří Bulharsko, Dánsko, Portugalsko, Irsko nebo Řecko až po Spojené království mají podíl přímých nákladů přes 80 %. Druhá skupina zemí, která je početnější, má nižší podíl přímých nákladů práce než je 80 %, země se pohybují v intervalu od 70 do 80 % a řadí se do ní země jako Maďarsko, Česko, Rumunsko, Španělsko, Litva, Finsko. Ve druhé skupině se nachází většina vyspělých zemí jako je Německo s 77,8 % přímých nákladů; Francie s 66,8 %; Belgie 72,5 % nebo Finsko 77,8 %.

Největší podíl přímých nákladů v roce 2010 zaznamenala Malta, která na platy a mzdy vynaložila 91,6 % z celkových nákladů práce. Dále má vysoký poměr přímých nákladu Lucembursko 86,6 %, nebo Irsko 86,5 %.

Naopak mezi země s nejnižším podílem přímých nákladů patří Francie s 66,8 % a Švédsko s 66 %. Česká republika se řadí mezi státy s nižším podílem přímých nákladů, v pořadí je naše země 5. s nejnižšími přímými náklady, které jsou ve výši 73,2 %.

#### 4.4 Počet odpracovaných hodin v zemích EU

Počet odpracovaných hodin za měsíc se v zemích EU velmi liší. Státy se celkově pohybují v intervalu od 115,1 po 169,9 odpracované hodiny za měsíc. Největší pracovní nasazení mají ovšem Řekové, kteří za sledované období 2007 až 2012 odpracovaly průměrně 167,7 hodin za měsíc. Druhou zemí je Maďarsko, kde bylo odpracováno průměrně 163,2 hod./měsíc. V Polsku také nezhálehali, s průměrnou odpracovanou dobou za měsíc se vyšplhali na 162,5 hod./měs., čímž se Polsko dostalo na 4. místo. S průměrným počtem 150,2 hod./měs. se Česká republika řadí na 5. pozici s průměrně nejvíce odpracovanými hodinami v EU. První šestku tak uzavírá Slovensko, které má velmi podobný počet hodin jako ČR, v průměru se na Slovensku odpracuje 149,3 hodin za měsíc.

**Tabulka 4.4: Počet odpracovaných hodin za měsíc<sup>12</sup>**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	průměr za sledované období
Belgie	130	130,6	129,1	129,3	131,3	131,2	130,3
<b>ČR</b>	<b>149,4</b>	<b>150,0</b>	<b>148,2</b>	<b>150,9</b>	<b>152,5</b>	<b>150,0</b>	<b>150,2</b>
Dánsko	130,8	131,0	129,5	128,9	129,0	128,8	129,7
Německo	118,5	118,5	115,2	117,2	117,2	116,4	117,2
Estonsko	166,6	164,1	152,6	156,6	160,3	157,4	159,6
Irsko	136,1	133,3	128,3	128,5	128,4	127,4	130,3
Řecko	169,7	162,5	166,4	168,0	169,9	169,5	167,7
Španělsko	138,2	138,6	139,2	139,5	140,4	140,5	139,4
Francie	123,8	124,3	122,7	123,3	123,5	123,3	123,5
Itálie	151,3	150,3	147,6	147,7	147,7	146,0	148,4
Lucembursko	128,1	131,3	135,1	136,3	133,3	134,1	133,0
Maďarsko	164,9	165,1	163,8	163,3	164,7	157,4	163,2
Nizozemsko	115,7	116,0	115,3	115,1	115,2	115,1	115,4
Rakousko	147,6	147,6	141,0	139,5	141,3	141,6	143,1
Polsko	164,7	164,1	162,3	161,7	161,5	160,8	162,5
Portugalsko	146,0	147,6	145,3	145,0	142,6	140,9	144,6
Slovinsko	137,9	139,2	139,2	139,6	137,4	136,7	138,3
Slovensko	149,3	149,4	148,3	150,6	149,4	148,8	149,3
Finsko	142,2	140,7	139,4	139,8	140,0	139,3	140,2
Švédsko	134,8	134,8	134,1	136,3	136,3	135,1	135,2
VB	139,8	138,3	137,6	137,7	135,4	137,8	137,8

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

<sup>12</sup> Data za Bulharsko, Kypr Lotyšsko, Litvu, Maltu a Rumunsko nejsou k dispozici.

Nejnižší počet odpracovaných hodin má pak Německo a Nizozemsko. S průměrným počtem odpracovaných hodin 115,4 je Nizozemsko na nejnižší příčce v rámci celé EU. V Německu pak průměrně odpracují za měsíc 117,2 hodin. Takto nízký počet odpracovaných hodin může být způsoben především větším podílem zkrácených úvazků oproti úvazkům na plnou pracovní dobu. Pod průměrných 130 odpracovaných hod./měs. se řadí také Dánsko nebo Francie. V Irsku průměrně odpracují 130,3 hod./měs., ale na tuto hodnotu se vyšplhalo pouze díky roku 2007 a 2008, kdy velmi výrazně přesahovali hodnotu 133 hod./měs., v ostatních letech došlo k poklesu na hodnoty 128,3 nebo v roce 2012 pak na 127,4 hod./měs.

Ostatních 12 států zemí EU se pohybuje v intervalu mezi 130 a 144 hod./měs. za sledované období 2007 až 2012. Například ve Slovinsku nebo Velké Británii odpracovali průměrně 138 hod./měsíc.

Z hlediska vývoje během sledovaného období u většiny zemí docházelo k poklesu počtu odpracovaných hodin. Nejvýraznější poklesy probíhaly v zemích jako je Estonsko, Irsko, Itálie, Maďarsko, Rakousko nebo Portugalsko. Největší pokles pak vykazovalo Irsko, kde počet odpracovaných hodin poklesl za sledované období o 8,7 hod./měs. Pouze u pěti zemí docházelo k nárůstu počtu odpracovaných hodin. Mezi tyto země se řadí Česko, Švédsko, Belgie, Španělsko a Lucembursko. Největší nárůst pak zaznamenalo Španělsko, kdy za šestileté období došlo k nárůstu o 2,3 hod./měs.

#### **4.5 Jednotkové náklady práce**

Vývoj a úroveň jednotkových nákladů práce je nejen odrazem vývoje ceny práce, ale také produktivity. Je velmi složité jednotkové náklady komparovat, protože do mezinárodního srovnání prosakují specifika jednotlivých národních ekonomik - hospodářských i sociálních politik. Jednotlivým sociálním modelům odpovídá i výše zdanění práce (výše náhrad zaměstnancům). Cena práce nejen, že odpovídá proporcím na trhu práce, ale koresponduje i s produktivitou práce a cenovou hladinou. Z toho vyplývá, že národní měny pak nemají stejnou kupní sílu (Beran a Szabo 2014). Pro lepší vypovídající hodnotu je vhodné sledovat JNP v národní cenové hladině nebo v paritě kupní síly, jako je uvedeno v tab. 4.5.

Indikátor s HDP vyjádřeným v PPS a náhradami v referenční měně (EUR), nejlépe vymezuje nákladovou konkurenceschopnost ekonomiky. Vyjadřuje tak přímé náklady zaměstnavatele, které jsou spojeny se zaměstnáním jednoho zaměstnance ve vztahu k jednotce mezinárodně komparovatelného produktu (Prušovic a Vlach, 2006).

**Tabulka 4.5: Úroveň a vývoj jednotkových nákladů práce v PPS (EU-27)**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>přírůstek 2012- 2007 v p.b.</b>
EU (27)	57,1	57,7	59,5	58,7	58,2	58,7	1,6
EU (15)	59,8	60,2	62,7	61,8	61,6	62,3	2,5
Belgie	65,2	68,5	71,5	67,9	68,7	69,7	4,5
Bulharsko	18,5	20,5	23,1	23,4	23,2	23,6	5,1
<b>ČR</b>	<b>30,7</b>	<b>36,8</b>	<b>35,1</b>	<b>36,8</b>	<b>37,6</b>	<b>36,9</b>	<b>6,2</b>
Dánsko	79,5	81,7	87,3	81,3	81,1	80,1	0,6
Německo	56,4	58,1	62,8	59,7	59,0	59,9	3,5
Estonsko	34,7	8,7	38,9	36,3	35,1	36,2	1,6
Irsko	59,5	67,5	66,6	58,8	55,8	54,7	-4,8
Řecko	47,4	48,2	51,7	50,6	49,2	45,5	-1,9
Španělsko	49,6	52,6	54,5	53,2	52,5	49,9	0,3
Francie	62,6	64,6	67,4	66,0	65,9	66,1	3,6
Itálie	54,1	55,3	57,8	56,7	56,4	55,7	1,7
Kypr	48,4	47,0	49,5	49,0	49,4	46,5	-1,9
Lotyšsko	35,4	40,8	36,1	30,7	29,9	30,6	-4,8
Litva	28,6	31,5	31,7	27,5	26,8	26,6	-2,0
Lucembursko	52,2	57,9	64,9	61,5	60,8	61,7	9,5
Maďarsko	34,1	34,6	31,1	30,2	29,7	28,8	-5,3
Malta	35,6	36,4	38,1	36,6	37,5	37,3	2,8
Nizozemsko	60,1	61,9	67,5	66,2	65,7	66,3	6,2
Rakousko	59,3	61,8	65,7	63,8	63,0	63,5	4,2
Polsko	27,9	32,7	27,3	28,5	27,5	26,8	-1,2
Portugalsko	46,6	48,5	50,2	48,4	48,2	45,2	-1,4
Rumunsko	31,7	33,6	29,7	27,3	24,9	23,9	-7,8
Slovinsko	46,5	49,7	55,1	57,9	53,2	51,7	5,2
Slovensko	25,4	28,3	31,3	30,3	30,4	30,4	5,0
Finsko	62,3	65,4	71,8	70,0	70,1	71,3	9,1
Švédsko	67,4	66,5	65,0	69,7	72,4	75,5	8,1
VB	70,6	63,6	61,8	65,7	65,9	70,4	-0,2

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

Jak je patrné z tab. 4.5 průměr jednotkových nákladů v zemích Evropské unie se pohybuje v sledovaném období od 57,1 do 59,5 %. Mezi lety 2007 a 2012 se jednalo o přírůstek o 1,6 p.b. Nad průměrem zemí EU se pohybuje 10 zemí. Mezi tyto země se řadí Belgie, Dánsko, Irsko, Francie, Nizozemsko, Finsko, Rakousko, Švédsko, Velká Británie – vyspělejší země. Nejvyšší jednotkové náklady vůbec zaznamenalo Dánsko, které se jako jediné vyšplhalo nad hranici 80, dokonce v roce 2009 dosáhlo na hodnotu 87,3 %. Naopak nejnižší jednotkové

náklady vykazuje Bulharsko. Jejich výše se pohybovala v intervalu od 18,5 do 23,6 % za sledované období. Česká republika se pohybovala v intervalu mezi 30,7 až 37,6 %, na konci sledovaného období v roce 2012 se jednotkové náklady ustálili ve výši 36,9 %. Oproti ostatním zemím V4 má ČR jednotkové náklady nejvyšší, to by mohlo znamenat horší konkurenční pozici.

Nejvyšší meziroční růst jednotkových nákladů vykazuje Lucembursko ve výši 9,5 p.b., dále Finsko 9,1 p.b. nebo Švédsko 8,1 p.b. Česká republika se řadí mezi země s největším meziročním růstem, jednotkové náklady zde mezi lety 2007 a 2012 vzrostly o 6,2 p.b. Největší strnulost jednotkových nákladů mezi lety 2007 a 2012 dosahovalo Španělsko, kde náklady vzrostly pouze 0,3 p.b. Většina zemí vykazovala za sledované období nárůst jednotkových nákladů. Jen u 9 zemí došlo k jejich poklesu. Největší pokles zaznamenalo Rumunsko o 7,8 p.b.

#### **4.6 Podíl práce na nákladech**

Srovnání podílu práce je velmi důležitým faktorem při posouzení nákladů práce. Jak bylo zmíněno v kapitole 3.7 podíl práce na nákladech je určen především kapitálovou vybaveností práce, počtem hodin a počtem pracovníků, cenou práce a náročností na spotřebu materiálu, energiemi, službami a mezispotřebou (Vlach a Kozelský, 2010, 2012). Nejnížší hodnoty vykazují především odvětví ze sekundárního sektoru, pro většinu tranzitivních ekonomik je to nejdůležitější část ekonomiky, stejně jako pro Českou republiku.

Většina zemí vykazovala mezi lety 2007 – 2012 pokles podílu práce na nákladech. Největší pokles vykazovalo Lotyšsko ve výši 4,4 p.b. v závěsu se držela Litva s poklesem o 3,7 p.b. Naopak např. v Belgii, Německu a Slovinsku meziročně podíl práce vzrostl. Největší nárůst zaznamenalo Španělsko o 3,4 p.b. V České republice také došlo k nárůstu o 0,9 p.b. Ostatní země V4 jako je Slovensko a Polsko také vykazovaly meziroční nárůst, jediné Maďarsko zaznamenalo mezi lety 2007 a 2012 pokles o 1 p.b.

Podíl práce na nákladech se pohybuje v zemích Evropské unie mezi 18,9 až 42,01 %. Nejvyšší podíl práce na nákladech zaznamenal Kypr v roce 2011 a dosáhl 42,01 %. Po celé sledované období si držel Kypr prvenství ve výši podílu práce, procentuální část neklesla pod 39,72 %. Druhou zemí s nevyšším podílem je Řecko, které dosahovalo hodnot mezi 37,13 až 39,08 %. Většina zemí se pohybuje kolem 32 až 34 % s objemem práce na nákladech.

Nejnižší podíl práce na nákladech pak vykazuje Lucembursko, které v roce 2007 dosáhlo 18,9 %. Meziročně docházelo k nárůstu na 21,8 % a na konci roku 2012 pokleslo zpět na 19,5

% . Druhý nejnižší podíl vykazuje Česká republika s průměrnou výší 22,13 %, především díky nízké ceně práce, kapitálové vybavenosti, vyššímu podílu průmyslu na HDP a kapitálově náročnější zemědělské velkovýrobě (Vlach a Kozelský, 2012).

Přes nízkou výdělkovou úroveň se podíl práce na nákladech v tranzitních ekonomikách pohybuje o min. 2-3 p.b. výše než v ČR v intervalu od 21,27 do 22,19 %. Výjimkou je patrně Litva 29,57 až 34,33 %. Vyšší slovinská úroveň mezi 31,06 až 34,17 % odráží standardní tržně hodnotové vztahy. V tradičních tržních ekonomikách EU představuje práce významnou nákladovou položku. Podíl práce na nákladech se pohyboval v intervalu od 32 do 42,01 %.

**Tabulka 4.6: Podíl práce na nákladech v zemích EU v národní cenové hladině<sup>13</sup> v %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	přírůstek 2012-2007 v p.b.
Belgie	29,9	29,7	32,2	30,7	29,7	30,5	0,6
Bulharsko	22,0	23,3	26,1	27,3	26,0	-	-
ČR	21,3	21,8	23,3	22,5	21,8	22,2	0,9
Dánsko	34,3	34,2	36,3	36,0	34,6	34,1	-0,3
Německo	32,9	32,7	34,6	33,7	32,9	33,4	0,5
Estonsko	28,5	29,8	31,7	28,3	26,1	26,1	-2,4
Řecko	37,1	37,5	39,1	38,9	36,9	-	-
Španělsko	30,8	32,5	35,0	34,8	34,5	34,2	3,4
Francie	35,0	34,8	36,5	35,9	35,4	35,6	0,7
Itálie	29,4	29,6	31,9	30,7	30,1	30,5	1,2
Kypr	41,5	39,7	40,7	41,8	42,0	41,2	-0,3
Lotyšsko	28,4	29,5	28,1	24,9	24,1	24,0	-4,4
Litva	33,7	32,0	34,3	30,8	29,6	30,0	-3,7
Lucembursko	18,9	19,6	21,8	20,0	19,6	19,5	0,6
Maďarsko	27,4	27,1	27,8	26,5	25,9	25,8	-1,0
Malta	28,1	27,8	28,7	27,3	26,7	26,4	-1,7
Nizozemsko	33,0	32,5	33,9	33,2	32,6	32,6	-0,4
Rakousko	32,8	32,2	33,8	33,2	32,2	32,1	-0,7
Polsko	26,1	26,9	28,1	27,6	26,5	26,7	0,6
Portugalsko	32,7	32,3	34,3	33,2	32,7	-	-
Slovinsko	31,1	31,5	34,2	33,5	33,2	33,4	2,3
Slovensko	21,1	21,1	23,5	22,4	22,3	21,2	0,1
Finsko	29,9	30,1	32,8	31,9	31,0	31,3	1,3
Švédsko	33,2	32,4	33,9	33,3	32,7	-	-
VB	36,9	36,7	37,1	37,4	37,1	-	-

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

<sup>13</sup> Data za Rumunsko a Irsko nejsou k dispozici.



#### 4.7 Struktura zdanění mezd v EU

Struktura zdanění mezd je v zemích EU velmi různorodá. Pro lepší přehlednost jsou státy rozděleny, jak uvádí tabulka 4.7, aby bylo snadnější je následně srovnat po menších celcích. Skupiny podle produktivity práce na odpracovanou hodinu jsou relativně široké. Byly vytvořeny na základě výpočtu průměrné produktivity na odpracovanou hodinu za 2007-2012.

**Tabulka 4.7: Rozdělení zemí podle produktivity práce na odpracovanou hodinu podle průměru za sledované období**

produktivita práce na odpracovanou hodinu	země	počet zemí
nadprůměrná 110 a více	Lucembursko, Belgie, Německo, Dánsko, Irsko, Francie, Nizozemsko, Švédsko, Rakousko	<b>9</b>
průměrná 70-110	Řecko, Španělsko, Itálie, Kypr, Slovensko, Slovinsko, Finsko, Spojené království	<b>8</b>
podprůměrná 70 a méně	Litva, Lotyšsko, Estonsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Bulharsko, Česká republika	<b>10</b>

Zdroj: ČSÚ (2015d), vlastní zpracování.

Z tabulky 4.8 je patrně, že v 1. skupině sledovaných zemích se celkové daňové zatížení (sociální zabezpečení + daň z příjmu) pohybuje v intervalu od 36 do 51 % s tím, že nejvyšším zdaněním mezd jsou zaměstnanci a zaměstnavatele zatíženy především v Belgii přibližně 55 až 56 %, díky vysoké dani z příjmu, která dosahuje necelých 22 %. Dalšími zeměmi s vyšším daňovým zatížením mezd jsou Německo 49 až 52 % nebo Francie 49 až 50 %. Naopak nejnižší daňové zatížení mezd vykazuje Dánsko cca 38,5 a 41,2 % nebo Irsko s 22,3 až 29 %.

Z hlediska struktury odvodu na sociální zabezpečení se výše odvodů pohybuje v intervalu od 24 do 35 %. Ve většině sledovaných zemí v tabulce 4.5 se na sociálním zabezpečení podílí více zaměstnavatel, nežli zaměstnanec mezi tyto země patří např. Švédsko, které se na sociální zabezpečení odvádí cca 29,2 % a z toho zaměstnavatel odvádí více než 2/3 cca 23,5 %. Ve Francii s celkových 40 % odvodů na sociální zabezpečení také odvádí více zaměstnavatel přibližně o 3/4 více než zaměstnanec. Mezi další země, u kterých zaměstnavatel odvádí až dvakrát více než zaměstnanec, patří Irsko, Belgie nebo Rakousko. Naopak v zemích jako je Lucembursko nebo Nizozemsko či Dánsko více na sociální zabezpečení zaplatí zaměstnanec. Netypickou zemí je proto Dánsko, ve kterém zaměstnavatel neodvádí téměř žádnou částku. Během sledovaného období 2007 až 2012 odváděli na sociální

zabezpečení zaměstnavatelé pouze v letech 2007 a 2008 ve výši pouhých 0,6 %, po zbytek období neplatí žádné odvody.

**Tabulka 4.8: Struktura zdanění mezd v %**

			2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lucembursko	Soc. zabez.	zaměstnanec	12,6	10,6	10,9	11,7	11,7	11,0
		zaměstnavatel	11,9	11,9	10,3	11,0	11,0	11,0
	daň z příjmů		13,0	13,3	12,7	13,3	13,0	13,8
	celkem		37,5	35,9	34,0	36,0	36,0	35,8
Belgie	Soc. zabez.	zaměstnanec	10,7	10,7	10,7	10,8	10,8	10,8
		zaměstnavatel	23,3	23,4	23,3	23,0	23,1	23,2
	daň z příjmů		21,5	21,8	21,1	21,6	21,7	22,1
	celkem		55,5	56,0	55,2	55,4	55,5	56,0
Dánsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	10,6	10,5	10,3	10,7	10,7	10,7
		zaměstnavatel	0,6	0,5	0	0	0	0
	daň z příjmů		30,2	30,1	29,1	27,9	27,9	36,2
	celkem		41,3	41,2	39,4	38,6	38,5	38,6
Německo	Soc. zabez.	zaměstnanec	17,4	17,2	17,3	17,4	17,4	16,4
		zaměstnavatel	16,4	16,2	16,3	16,5	16,5	17,3
	daň z příjmů		18,4	18,6	17,3	15,9	15,9	16,0
	celkem		52,2	52,0	50,9	49,8	49,8	49,7
Irsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	4,7	4,7	6,0	6,6	3,6	2,9
		zaměstnavatel	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7
	daň z příjmů		7,9	8,5	12,9	13,0	13,5	13,4
	celkem		22,3	22,9	28,6	29,3	26,8	25,9
Francie	Soc. zabez.	zaměstnanec	9,6	9,9	9,6	9,6	9,6	9,5
		zaměstnavatel	29,6	29,7	29,7	29,7	29,7	30,6
	daň z příjmů		9,9	9,9	9,9	9,9	10,0	10,2
	celkem		49,2	49,3	49,2	49,3	49,4	50,2
Nizozemsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	18,6	17,4	13,8	14,0	14,0	13,9
		zaměstnavatel	13,3	13,8	9,1	9,2	9,2	9,7
	daň z příjmů		12,1	13,7	15,1	14,5	14,5	14,9
	celkem		44,0	45,0	38,0	37,8	37,8	38,6
Švédsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
		zaměstnavatel	24,5	24,5	23,9	23,9	23,9	23,9
	daň z příjmů		15,6	14,8	13,9	13,5	13,6	13,6
	celkem		45,4	44,6	43,2	42,7	42,8	42,8
Rakousko	Soc. zabez.	zaměstnanec	14,0	14,0	14,8	14,0	14,0	14,0
		zaměstnavatel	22,6	22,5	17,8	22,6	22,6	22,6
	daň z příjmů		12,0	12,3	12,1	11,4	11,9	12,3
	celkem		48,5	48,8	44,7	47,9	48,4	48,9

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

V porovnání výše odvodu na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem a výše daně z příjmu je ve většině zemí vyšší daň z příjmu. Nejvyšší daň z příjmu odvádějí v Dánsku, daň se pohybovala v rozmezí 27,9 až 36,2 % z celkového daňového zatížení, které se pohybovalo v rozmezí 38,2 až 41,3 % ze mzdy. Výše daně z příjmu je stanovena v intervalu od 7,9 do 21 %. Uprostřed intervalu se pohybuje nejvíce zemí např. Rakousko, Švédsko, Nizozemsko nebo Lucembursko. Výjimku tvoří Dánsko, jak bylo zmíněno výše.

O vývoji struktury zdanění mezd 2. Skupiny zemí vypovídá následující tabulka 4.9. Celkové zdanění mezd (sociální zabezpečení + daň z příjmu) v této skupině pohybuje od 32 do 48 %. Největšímu zdanění mezd pak podléhají zaměstnanci a zaměstnavatelé v Itálii, kde se zdanění mezd pohybuje v intervalu od 45,9 po 47,9 %, v této skupině je to nevyšší hodnota zdanění. Dalšími zeměmi s vyšší zátěží je Finsko 42 až 43,7 %, Řecko 36 až 41,9, Slovinsko, u kterého se výše zdanění pohybuje okolo 42 % za období 2010 až 2012. Naopak nejméně jsou zatíženy daní ze mzdy v zemích jako je Velká Británie, kde se pohybuje zdanění v intervalu od 32,3 až po 34,2 %.

Z hlediska struktury odvádějí na sociálním zabezpečení zaměstnavatelé více než zaměstnanci ve všech zemích uvedených v tabulce 4.6. Odvody na sociální zabezpečení se pohybují v intervalu od 21,3 do 35 %. Vyjimku tvoří Velká Británie, která má odvody na sociální zabezpečení stanoveny přibližně stejně za celé sledované období - 17,2 %.

Nejvíce odvádí na sociální zabezpečení španělští zaměstnavatelé, až sedmkrát více než jejich zaměstnanci, jejich odvody dosahují 23 %, zatímco zaměstnanci odvádí pouze 4,9 %. Další zemí s vysokými odvody je Itálie, s výší odvodů na 23 % z celkových 31,5 %, nebo Finsko za zaměstnavatele odvádí třikrát více než zaměstnanci. V Řecku a na Slovensku pak zaměstnavatelé odvádějí přibližně 20 % ze mzdy, což je přibližně dvakrát více než zaměstnanci.

V porovnání výše odvodů na sociální zabezpečení a daně z příjmu zaměstnance je v Řecku o polovinu vyšší odvod zaměstnance na sociální zabezpečení než daň z příjmu. Také na Slovensku více zaměstnanec zaplatí na sociální zabezpečení, ale rozdíl není tak výrazný. Ostatní země v tabulce mají daň z příjmu vyšší než odvod zaměstnance na soc. zabezpečení. Daň z přidané hodnoty se pohybuje v intervalu 2,2 do 20 %, krajní hodnoty jsou spíše vyjímecné a většina zemí se seskupuje spíše v intervalu od 7 do 15 % např. Slovensko, Španělsko nebo Řecko.

**Tabulka 4.9: Struktura zdanění mezd v % <sup>14</sup>**

			2007	2008	2009	2010	2011	2012
Řecko	Soc. zabez.	zaměstnanec	12,5	12,5	12,5	12,5	12,8	12,8
		zaměstnavatel	21,9	21,9	21,9	21,9	22,2	22,2
	daň z příjmů		7,9	8,0	7,1	2,2	3,0	6,9
	celkem		42,3	42,4	41,5	36,6	38,0	41,9
Španělsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	4,9	4,7	4,9	4,9	4,9	4,9
		zaměstnavatel	23,2	23,2	23,0	23,0	23,0	23,0
	daň z příjmů		10,8	9,7	10,3	11,7	12,0	12,5
	celkem		38,9	37,8	37,2	39,6	39,9	41,4
Itálie	Soc. zabez.	zaměstnanec	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2
		zaměstnavatel	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3
	daň z příjmů		14,4	15,0	15,0	16,1	16,1	16,1
	celkem		45,9	46,5	46,5	47,6	47,6	47,6
Slovensko	Soc. zabez.	zaměstnanec	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	0,5
		zaměstnavatel	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8	21,8
	daň z příjmů		7,1	7,5	6,3	6,4	7,5	7,4
	celkem		38,5	38,9	37,6	37,8	38,9	39,6
Slovinsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	-	-	-	19,0	19,0	19,0
		zaměstnavatel	-	-	-	13,9	13,9	13,9
	daň z příjmů		-	-	-	9,5	9,7	9,4
	celkem		-	-	-	42,4	42,6	42,3
Finsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	5,4	5,0	5,1	5,8	5,8	6,2
		zaměstnavatel	19,4	19,4	18,7	18,2	18,4	18,6
	daň z příjmů		18,9	19,2	18,6	18,0	18,5	17,7
	celkem		43,7	43,5	42,4	42,0	42,7	42,5
VB	Soc. zabez.	zaměstnanec	8,4	8,3	8,3	8,3	8,5	8,5
		zaměstnavatel	9,7	9,7	9,6	9,7	9,9	9,8
	daň z příjmů		16,0	14,8	14,6	14,7	14,1	14,0
	celkem		34,1	32,8	32,5	32,7	32,5	32,3

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

Poslední skupina je pro nedostatečná data menší než předchozí. Do třetí skupiny patří země s nejnižší produktivitou práce na odpracovanou hodinu. Celkové zdanění se u těchto zemí pohybovalo v intervalu od 36,7 do 54,4 %. Maďarští pracovníci jsou nejvíce zasaženou skupinou, nesou břemeno zdanění, které se za sledované období pohybovalo v intervalu od 49,4 do 54,4 %, ke konci období mělo klesající charakter a v roce 2012 činilo 49,4 %. Polsko a Česká republika na počátku sledovaného období vycházely ze stejné výše zdanění a to 42,8

<sup>14</sup> Pro Kypr nebyla k dispozici data. Za Slovinsko byla data dostupná pouze od roku 2010.

% mzdy. Za sledované období došlo u obou zemí k poklesu. Celkové zdanění mzdy v ČR pokleslo na 42,46 %. Pokles v Polsku byl markantnější a v roce 2012 dosáhlo zdanění mzdy výše 35,5 %. Pro Estonsko byla dostatečná data, ale za poslední tři dostupné roky se celkové zdanění dopracovalo k nárůstu o 0,4 % na konečnou výši 40,4 %.

**Tabulka 4.10: Struktura zdanění mezd v %** <sup>15</sup>

			2007	2008	2009	2010	2011	2012
Estonsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	-	-	-	2,1	2,1	2,1
		zaměstnavatel	-	-	-	25,6	25,6	25,6
	daň z příjmů		-	-	-	12,3	12,5	12,7
	celkem		-	-	-	40,0	40,1	40,4
Maďarsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	12,6	12,6	12,8	13,6	13,6	14,4
		zaměstnavatel	25,7	25,7	24,6	22,2	22,2	22,2
	daň z příjmů		16,1	15,8	15,9	13,6	13,6	12,8
	celkem		54,4	54,1	53,4	49,4	49,4	49,4
ČR	Soc. zabez.	zaměstnanec	9,3	9,3	8,2	8,2	8,2	8,2
		zaměstnavatel	25,8	25,9	25,5	25,3	25,5	25,4
	daň z příjmů		7,7	8,2	8,3	8,6	8,9	8,8
	celkem		42,8	43,4	42,0	42,1	42,6	42,4
Polsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	20,5	10,6	15,5	15,5	15,5	15,3
		zaměstnavatel	17,0	20,8	12,9	12,9	12,9	14,4
	daň z příjmů		5,4	7,5	5,6	5,9	5,9	5,8
	celkem		42,8	39,7	34,0	34,3	34,3	35,5
Portugalsko	Soc. zabez.	zaměstnanec	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
		zaměstnavatel	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2
	daň z příjmů		9,3	9,6	9,1	10,9	10,9	8,7
	celkem		37,4	37,6	37,2	39,0	39,0	36,7

Zdroj: Beran a Szabo (2014).

Z tabulky 4.10 je patrné, že v Polsku ke konci sledovaného období dochází k tomu, že zaměstnanec odvádí více než zaměstnavatel, ale procentuálně se hodnoty od sebe příliš neliší. V Estonsku je naopak velký rozdíl mezi odvody. Zaměstnavatel zaplatí až dvanáctkrát více než zaměstnanec. V Česku a Maďarsku odvádí zaměstnavatel dvakrát tolik co zaměstnanec.

Daň z příjmu se u této skupiny vyvíjela v intervalu od 5,4 do 16,1 %. Je zajímavé, že tento interval je vcelku úzký a pohybuje se ve velmi nízkých hodnotách. Nejnižší daň z příjmu vykazuje Polsko v roce 2007 ve výši 5,4 % ze mzdy. Na druhém místě se řadí ČR, jejichž výše daně z příjmu dosahuje v témže roce 7,7 % a po zbytek sledovaného období dochází

<sup>15</sup> Pro Litvu, Lotyšsko, Maltu, Bulharsko a Rumunsko nebyla dostupná data. Estonsko má data dostupná od roku 2010.

k nárůstu na 8,8 % na konci roku 2012. Nejvyšší daň z příjmu vykazovalo Maďarsko v roce 2007 ve výši 16,1 %, na konci roku 2012 daň poklesla na 12,8 %.

Pro ucelení obrazu o vývoji zdanění mezd v celé EU největší tíhu nesou zaměstnanci a zaměstnavatelé v Belgii a v Maďarsku, kteří se svými celkovými odvody (soc. zabezpečení + mzdy) dosáhli přes 50 % mzdy. Česká republika se drží přibližně na 7. místě od nejvyššího zdanění mezd s hodnotou okolo 42 %. Nejméně zatíženi daněmi ze mzdy jsou Irsko a Velká Británie. Irsko nedosahuje svými odvody ani na polovinu odvodů v Belgii. Spojené království se pohybuje v intervalu mezi 32,3 % až 34,2 % mzdy.

Nejvyšší daň příjmu pak dosahují v Dánsku, kde se její výše pohybuje v intervalu 27,9 až 36,2 %. Další zemí s vyšším zatížením daně z příjmu je Belgie, kde také přesahuje daň ze mzdy hodnotu 20 %. Většina zemí se pohybuje v intervalu od 10 do 17 %. Mezi tyto země patří Lucembursko, Rakousko, Švédsko, Nizozemsko nebo Maďarsko, Itálie. Mezi země, které nedosahují hodnoty 10 % daně ze mzdy, patří Polsko, Portugalsko, Slovensko, Řecko nebo Francie. Nejnižší daň z příjmu vykazuje Polsko. Pohybuje se v intervalu od 5,4 do 7,5 %.

## 5 Návrhy a doporučení

Podle výše uvedené analýzy a následné komparace není zcela jasné, jestli jsou výhodnější nízké náklady práce nebo vysoké. Z hlediska doporučení tvůrcům hospodářské politiky by bylo vhodné upravit např. daňový systém, který by byl přitažlivý pro zahraniční investory. Mezi lákavé pobídky by mohli být řazeny např. daňové prázdny, nižší zdanění firem, výše povinných odvodů placené zaměstnavatelem nebo jiné úlevy pro příchod zahraničního kapitálu. Mimo úrovně a struktury nákladů práce jsou velmi důležité i jiné faktory např. nižší cena práce, úroveň produktivity práce, geografická poloha země a tím snížení dopravních nákladů, vzdělanost pracovní síly nebo dostupnost technologií.

Doporučení pro nižší autority by mohli vést např. k managementu firem, který by měl motivovat zaměstnance k vyšší produktivitě např. prostřednictvím finančních odměn nebo jiných zvýhodnění. Došlo by tím k růstu nákladů práce, ale kvalitnější výroba, díky motivaci zaměstnanců, by mohla vést k vyšším ziskům nebo k vyšší konkurenceschopnosti.

Celkové náklady práce v ČR patří mezi nejnížší v Evropské unii, ale odpovídají ekonomické úrovni naší země. Největším problémem českých výrobců je velmi nízká produktivita práce. Kvůli nízké produktivitě práce se dostává Česká republika do znevýhodněné pozice v porovnání s našimi největšími ekonomickými partnery. Výhodou ji však zůstává geografická poloha ve středu Evropy nebo relativně vzdělaná pracovní síla.

V polemice o snižování nákladů práce nesmí být opomenuto, že případné intervenování ČNB by náklady práce v ČR poklesly. Jednou z možností jak reagovat na vzniklou situaci je centrálně snížit náklady práce např. snížením daní nebo odvodů na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem, i v případě, že by to znamenalo významný pokles příjmů do státního rozpočtu. Došlo by tak ke zvýšení konkurenceschopnosti, avšak minimální. V konečné fázi by mezera v příjmech do státního rozpočtu dopadla nejspíše na bedra zaměstnanců a spotřebitelů v podobě např. zvýšené sazby DPH (Pícl a kol. 2014).

Pro Českou ekonomiku by bylo velmi výhodné zvýšit produktivitu práce ve větším počtu odvětví než pouze ve zpracovatelském průmyslu, velkoobchodě a maloobchodě, informační a komunikační činnosti. Tato odvětví docílila zvýšení produktivity díky vstupu zahraničních investorů a velkým množstvím vloženého kapitálu v podobě inovací, technologických modernizací a dalších změn.

Celková cena práce je v naší ekonomice v porovnání s ostatními zeměmi EU stále velmi nízká. Není proto žádný důvod nadále přemýšlet nad jejím snižováním. Z analýzy

předchozích kapitol také vyplynulo, že by se podniky v ČR měly více než na snižování vedlejších nákladů práce soustředit na zvýšení vlastní produktivity práce. Toho lze dosáhnout například pomocí vhodnějšího nastavení procesu výroby či poskytování služeb, nebo investicí do rozvoje řídicích pracovníků (Pícl a kol., 2014).



## 6 Závěr

Náklady práce jsou sledovány na národní i mezinárodní úrovni. Jejich úroveň významně ovlivňuje jak tržní a výnosové postavení a rozhodování podnikatelských subjektů, tak i podnikatelské aktivity, podnikatelské klima a možnosti substituce kapitálu a práce. Práce se zabývala strukturou úplných nákladů, jejich vývojem a podrobnějšími charakteristikami, jako např. vývojem a výší hodinových nákladů, měsíčních nákladů nebo počtem odpracovaných hodin v zemích Evropské unie za období mezi lety 2007 a 2012.

Náklady práce vyjadřují spojnici mezi výrobními a celkovými reprodukčními náklady. Struktura nákladů práce vypovídá o vztazích uvnitř jednotlivých států, vztahy mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem. Naopak výše nákladů práce vypovídá o konkurenci státu na lokálních nebo světových trzích (Pícl a kol, 2014).

Výše nákladů práce je v zemích Evropské unie velmi různorodá. V práci sledované období 2007 až 2012 bylo velmi rozmanité, co se týká pozic národních ekonomik v ekonomickém cyklu. Vývoj nákladů práce se lišil v jednotlivých státech. Ve vyspělých státech – Německo, Dánsko, Francie, Lucembursko, Belgie, se náklady práce pohybují nad 27 EUR za hodinu, jejich úroveň je výrazně vyšší než v postkomunistických zemích, jako je Česko, Slovensko, Maďarsko, Polsko nebo Bulharsko, jejichž úroveň hodinových nákladů práce dosahuje maximálně k 8,3 EUR. Důležité je nezapomenout na vývoj produktivity práce, která výrazně ovlivňuje rozhodování investora spolu s cenou práce. Vyspělé země, viz výše, si mohou dovolit vyšší náklady práce, jelikož mají vysokou produktivitu práce a nebudou mít problém v konkurenčním boji, kdy jejich potencionální konkurenti mají nízké náklady práce, ale také velmi nízkou produktivitu práce.

Mezi země s nejvyšší produktivitou práce na odpracovanou hodinu patří Belgie, Francie, Německo a Lucembursko, ve kterých dosahuje produktivita práce skoro dvakrát vyšší hodnotu, než je průměr EU<sup>16</sup>. Jejich produktivita se tak pohybuje na hodnotě 172 až 190. Nejnížší produktivity práce na odpracovanou hodinu dosahují „nové země EU“ jako je Rumunsko a Bulharsko, jejich produktivita práce se pohybuje v intervalu od 37 do 41. Země V4 se také řadí k zemím s nejnižší produktivitou.

Co se týká počtu odpracovaných hodin za měsíc, jednoznačně vedou postkomunistické země jako je Estonsko, Maďarsko, Česká republika, Polsko nebo Slovensko dále pak Řecko nebo Itálie, které se vyšplhali průměrně za sledované období přes 148 hodin za měsíc, nejvíce

---

<sup>16</sup> Produktivita práce na odpracovanou hodinu je dána indexem. Průměr za celou EU=100.

průměrně odpracují Poláci a Maďaři přibližně 162 hod./měsíc. Naopak nejnižšího počtu odpracovaných hodin dosahují vyspělé země jako je Německo, Dánsko, Švédsko nebo Lucembursko. Pohybují se v intervalu mezi 117 až 135 hodinami za měsíc. Existuje tedy fakt, že vyspělé země mají vyšší produktivitu, i přes to, že odpracují nejméně hodin za měsíc, pravděpodobně je to zapříčiněno lepšími pracovními i technickými podmínkami ve výrobě, lepší organizovaností a kázní pracovníků.

Výše jednotkových nákladů práce se pohybovala v zemích EU od 57,1 do 59,5 %. Průměr se pohyboval kolem 57 %. Nejvyšší náklady vykazovala Belgie, dále Dánsko, Irsko, Francie, Nizozemsko, Finsko, Rakousko, Švédsko, Velká Británie. Nejvyšší jednotkové náklady vůbec zaznamenalo Dánsko, které se jako jediné vyšplhalo nad hranici 80, dokonce v roce 2009 dosáhlo na hodnotu 87,3 %. Naopak nejnižší jednotkové náklady vykazuje Bulharsko. Jejich výše se pohybovala v intervalu od 18,5 do 23,6 % za sledované období.

Česká republika si v porovnání se zeměmi V4 stojí o něco lépe. Nepodstatně vyšší hodinové i měsíční náklady jsou kompenzovány vyšší produktivitou práce oproti ostatním zemím V4. ČR vykazuje nejvyšší jednotkové náklady ze zemí V4. Jejich úroveň se pohybuje od 30,7 do 36,9 v roce 2012. Nárůst jednotkových o 6,2 p.b. za sledované období spojený s nižším růstem produktivity práce by mohl znamenat menší nevýhodu pro Českou ekonomiku s následným poklesem konkurenceschopnosti. ČR v porovnání s vyspělými zeměmi EU nedosahuje tak vysokých nákladů práce ani produktivity. Výhodou jí však zůstává nízká cena práce.

## Seznam použité literatury

BART VAN ARK, Erik, 2000. *Productivity and unit labour cost comparisons: a database*. Ženava: International Labour Office. ISBN 92-2-112176-3.

BERAN, Vlastimil a Július SZABO, 2014. *Monitoring nákladů práce v ČR, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2007 – 2012*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-149-0.

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2007. *Zprávy o inflaci - 2007* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2007/2007\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2007/2007_IV/index.html)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2008. *Zprávy o inflaci - 2008* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2008/2008\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2008/2008_IV/index.html)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2009. *Zprávy o inflaci - 2009* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2009/2009\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2009/2009_IV/index.html)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2010. *Zprávy o inflaci - 2010* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2010/2010\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2010/2010_IV/index.html)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2011. *Zprávy o inflaci - 2011* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2011/2011\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2011/2011_IV/index.html)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2012. *Zprávy o inflaci - 2012* [online]. ČNB [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na:  
[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2012/2012\\_IV/index.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2012/2012_IV/index.html)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2007. *Trh práce* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]  
Dostupné na: <http://www.czso.cz/cz/cisla/1/10/2004/cz/10am.htm>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2008. *Úplné náklady práce v ČR a jejich struktura v roce 2008* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14] Dostupné na:  
[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9B003B9D29/\\$File/311309a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9B003B9D29/$File/311309a1.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010a. *Vývoj úplných nákladů práce v letech 1994 až 2008: Úvod* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9B003A1D75/\\$File/311309au.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9B003A1D75/$File/311309au.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010b. *Mzdy a náklady práce* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/s/2014-11>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010. *Hodinové náklady práce v třídění podle položek ÚNP a sekce CZ-NACE* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/2E0043ECEB/\\$File/31121308.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/2E0043ECEB/$File/31121308.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012. *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14] Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#05>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013a. *Úplné náklady práce za rok 2012* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14] Dostupné na: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3112-13-r\\_2013](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3112-13-r_2013)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013b. *Náklady na pracovní sílu v Jihomoravském kraji v roce 2011* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14] Dostupné na: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/naklady\\_na\\_pracovni\\_silu\\_v\\_jihomoravskem\\_kraji\\_v\\_roce\\_2011](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/naklady_na_pracovni_silu_v_jihomoravskem_kraji_v_roce_2011)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015a. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců Metodika* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz\\_m](https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015b. *Mzdy náklady práce - časové řady* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/pmz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015c. *Produktivita práce na zaměstnanou osobu* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tec00116>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015d. *Produktivita práce na odpracovanou hodinu* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tec00117>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015e. *Inflace* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14] Dostupné na: [http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/mira\\_inflace](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/mira_inflace)

EUROSTAT, 2010. *Labour cost levels*. [online]. Eurostat [cit. 2014-11-14]. Dostupné z [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/lc\\_lci\\_lev\\_esms.htm#meta\\_update1413211132296](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lc_lci_lev_esms.htm#meta_update1413211132296)

EUROSTAT, 2014. *Mzdy a náklady práce*. [online]. Eurosta [cit. 2014-11-14]. Dostupné z [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs/cs](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs)

EHRENBERG, Ronald G, a Robert S. SMITH, 1994. *Modern Labor economics: Theory and Public Policy*. Fifth Edition. Glenview: HarperColins Collage Publishers. ISBN 0673467872.

CHVÁLOVÁ, Jindřiška, 2005. *Produktivita práce u nás a v členských zemích OECD* [online]. OSZ [cit. 2014-11-14]. Dostupné na: [http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/08\\_2006/26.html](http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/08_2006/26.html)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online]. MPSV [cit. 2014-11-14]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>

MINISTERSTVI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014a. *Minimální mzda od 1.1.2015* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

MINISTERSTVI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014b. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. ČSÚ [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

NÁRODNÍ BANKA SLOVENSKA, 2005. *Jednotkové náklady práce* [online]. NBS [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/PUBLIK/MU/pris\\_09.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/MU/pris_09.pdf)

ORGANIZATION FOR EKONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2015. *Tax wedge* [online]. OECD [cit. 2014-11-14]. Dostupné na: <http://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>

ORGANIZATION FOR EKONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2013. *Compendium of Productivity Indicators 2013*. Paříž: OECD Publishing. ISBN 9789264204850.

PÍCL, Michal a kol., 2014. *Náklady práce a vliv jejich výše na příliv přímých zahraničních investic do ČR*. Praha: Úřad vlády České republiky – Odbor analýz a informací. ISBN 978-80-7440-119-0.

PLCHOVÁ, Božena, 1996. *Zahraniční obchod*. 1. vyd. Praha: Bankovní institut. ISBN 8090224385.

PRŮŠA, Ladislav a kol., 2006. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 80-87007-33-6.

PRUŠOVIC, David a Tomáš VLACH, 2006. *Jednotkové náklady práce - analýza vývoje a úrovně*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 80-87007-11-5.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2010a. *Konvergence ceny práce v ČR k evropským standardům, a její využití v letech 2000-2008 (jednotkové náklady práce a podíl práce na nákladech)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-080-6.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2010b. *Náklady práce a jejich struktura v ČR v období konjunktury po roce 2000*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-076-9.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2010c. *Vývoj nákladů práce a jednotkových nákladů práce po připojení ČR k EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-073-8.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2011. *Vývoj nákladů práce a jednotkových nákladů práce v ČR a EU na počátku hospodářské krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-091-2.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2012. *Trendy vývoje nákladů práce, zdanění práce, podíl práce na nákladech a jednotkové náklady práce v letech 2005 – 2010*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-108-7.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2013a. *Sledování nákladů práce a práce jako výrobního faktoru v ČR a v zahraničí*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-073-8.

VLACH, Jan a Tomáš KOZELSKÝ, 2013b. *Možnosti vytvoření jednotné metodiky sledování nákladů práce v ČR a v zahraničí (návrh certifikované metodiky)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-113-1.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. *Certifikovaná metodika. Sledování nákladů práce a práce jako výrobního faktoru v ČR a v zahraničí*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

## Seznam zkratek

CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČSÚ	Český statistický úřad
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
ECB	Evropská centrální banka
EU	Evropská unie
EUR	Euro
HDP	Hrubý domácí produkt
JNP	Jednotkové náklady práce
Kč	Koruna česká
KILM	Klíčové ukazatele trhu práce
LCI	Labour Cost Index
LCS	Labour Costs Surveys
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
PPN	Podíl práce na nákladech
PPS	Parita kupní síly
USD	Americký dolar
V4	Visegrádská čtverka
VÚPSV	Výzkumný úřad práce a sociálních věcí

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že:

– jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;


– беру на ве́доміі, же Высoкá škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);

– souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;

– bylo sjednáno, že s VŠB – TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

– bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití, mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25.4.2015

  
.....

Bc. Eva Zapletalová